



**Drošības kompānijas GRIFS AG
darbinieku iesaistīšana
psihoemocionālo risku izvērtēšanā
un psihoemocionālā stresa cēloņu
noteikšanā**

*Personāla un kvalitātes dienesta vadītāja
Aina Dambe*

Mērķis



- Pārraudzīt darba vidi un darbinieku apmierinātību ar darbu.
- Apzināt un samazināt psihoemocionālā stresa cēloņus darbā.
- Iesaistīt darbiniekus psihoemocionālā stresa mazināšanā un novēršanā.

Darbinieku iesaistes rezultātā tika noskaidrots, ka pastāv sekojoši psihoemocionālie darba vides riska faktori:

- pastāvīga koncentrēšanās,
- uzmanības noturēšana,
- emocionāls uzbrukums,
- garas darba stundas,
- nestabils maiņu grafiks,
- nogurums,
- darbinieku trūkums.



Apdraudējums

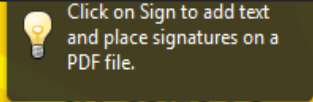


- Uzmanības zudums.
- Nepatika pret veicamo darbu.
- Darba kvalitātes mazināšanās.
- Nelaimes gadījumu darbā pieaugums.
- Saslimstības pieaugums.
- Personāla rotācija.
- Konflikti darbinieku vidū.

Veiktie pasākumi



1. Darba aizsardzības speciālista vizītes objektos ar mērķi:
 - veikt darbavietu/darba vides pārbaudi;
 - informēt darbiniekus par pastāvošajiem darba vides riskiem, tai skaitā par psihoemocionālajiem darba vides riskiem;
 - veikt pārrunas ar darbiniekiem.
2. Objektos iegūtās informācijas analīze un nodošana tiešajiem vadītājiem, vadītāju iesaiste.
3. Preventīvo darbību noteikšana konstatēto neatbilstību novēršanai.
4. Atkārtotas vizītes objektos, kur konstatēti darba vides riski, lai:
 - pārlicinātos vai ir novērstas neatbilstības;
 - pārrunātu ar nodarbinātajiem kā veiktie uzlabojumi ir ietekmējuši darbu.
5. Objektos konstatētā no darba aizsardzības viedokļa, uzskaites reģistrs



Darba aizsardzības speciālistei

darbinieka amats

darbinieka vārds, uzvārds, ID numurs

Informēju, ka 20 .gada . objektā objekta precīzs nosaukums

kura adrese ir _____ pilsēta _____ objekta pilna adrese _____, tika konstatēti darba

vides riska faktori, kuri var apdraudēt manu un kolēģu veselību vai dzīvību.

Lūdzu, aprakstiet tos darba vides riskus, kuri ir konstatēti Jūsu objektā:



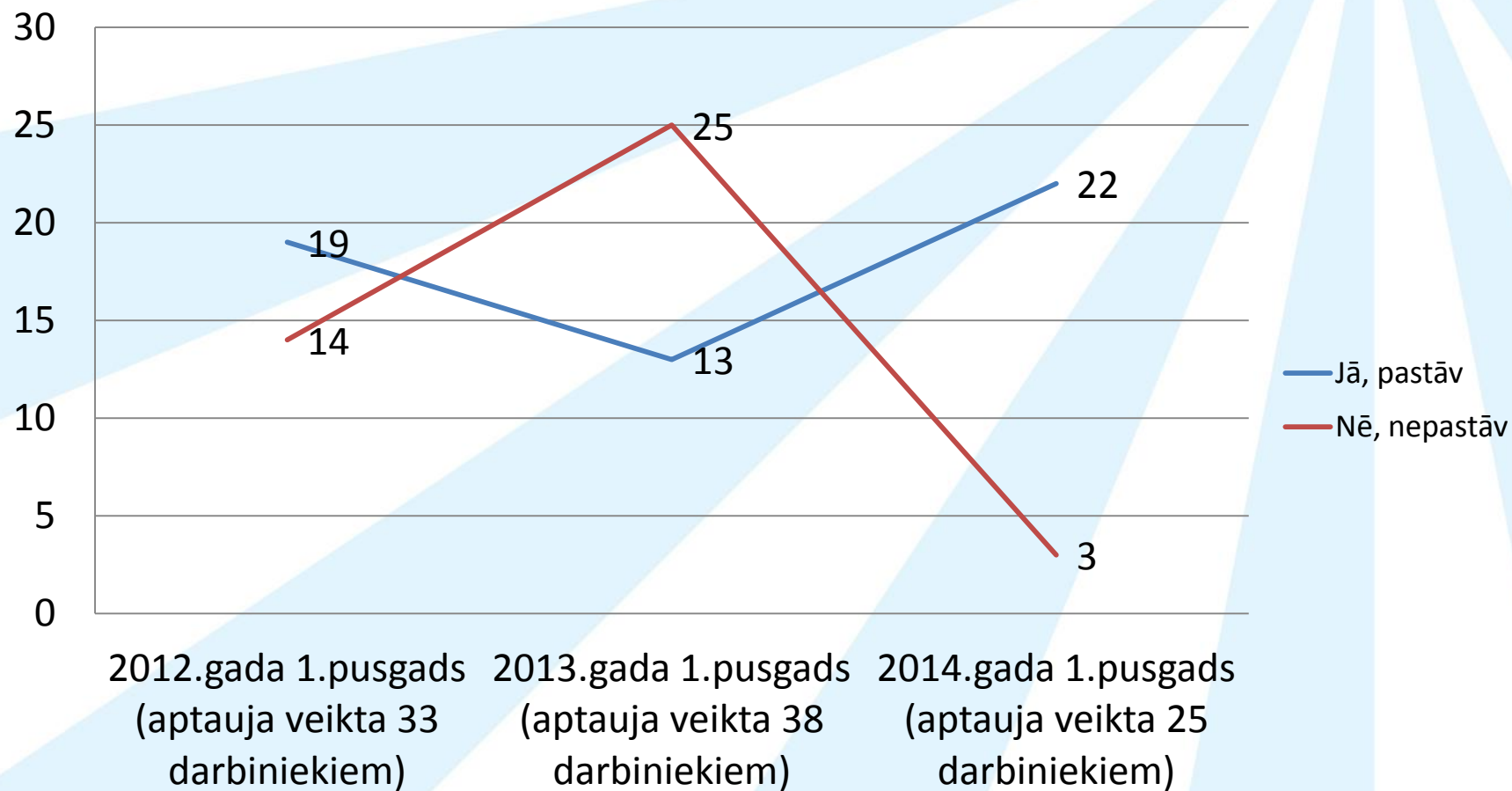
6. Darba aizsardzības speciālists regulāri, **vismaz 2 reizes mēnesī**, vada darbinieku apmācības.

2013.gada maijā uz Uzņēmumu tika pieaicināts arodveselības ārsts un neirologs novadīt lekciju - ***Kā saglabāt veselību strādājot pie datora. Hroniska noguruma sindroms un kā to pārvarēt.***

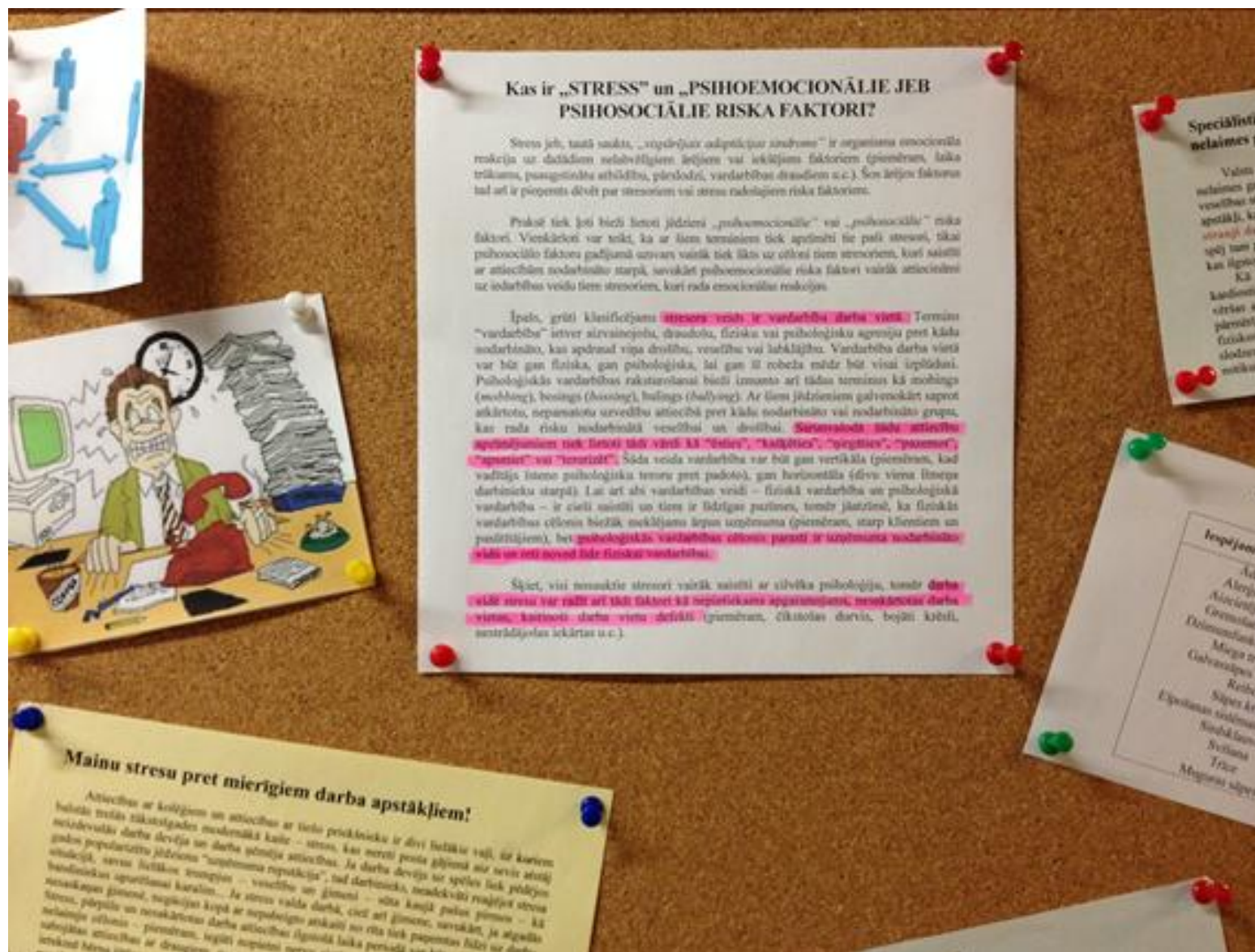


7. 2014.gadā turpinās, ar uzņēmuma iekšējo mācību starpniecību, darbinieku informēšana par uzņēmumā pastāvošajiem darba vides riskiem, tai skaitā par psihoemocionālā stresa cēloņiem un sekām, aktualitātēm darba drošībā un aizsardzībā.

Vai darba vietā pastāv psihoemocionālie darba vides riska faktori? *(aptaujas dati pēc objektu vizītēm 2014.gada 1.pusgads)*



8. Darba aizsardzības informatīvais stends darbinieku virtuvītē.



9. Lai uzlabotu komunikāciju uzņēmuma darbinieku informēšanai, tiek izmantota uzņēmuma iekšējā avīze.

Uzmanību, STRESS!

Neatkarīgi no tā, kādu amatu ieņemam, mēs visi esam pakļauti psihoemocionālajam stresam. Tas nešķiro mūs pēc amata, vecuma, dzimuma, un šī nejaukā sajūta var piemēklēt ikvienu: uzņēmuma vadītāju, departamenta direktoru, grāmatvedi, apsargu, atbildīgo apsardzes darbinieku. Ir secināts, ka mūsdienās no psihoemocionālā stresa radītā diskomforta nopietni cieš arvien vairāk cilvēku.

Tāpēc šogad gan visa Eiropas Savienība, gan Latvija īpaša uzmanība tiek pievērsta psihoemocionālajam darba vides riskiem, kur viens no galvenajiem faktoriem ir stress. Mērķis ir viens – likt cilvēkiem saprast, ka stresu nekāda gadījumā nevajag uzskatīt par mazsvarīgu nieku un ignorēt.

Tāpat nav pamata no tā kautrēties, kļūst, izlikties, ka nekas nav noticis, krāt sevi rēgtumu un aizsvilties nevieta.

Darba aizsardzības speciāliste **Larisa BUŠA** uzsver, ka jebkura darba vieta cilvēki ir pakļauti kaut kādam stresam. Viņa min dažus piemērus, kādas situācijas var

but par tā iemeslu GRIFS AG darbiniekiem:

"Tirdzniecības pārstāvi norūpējušos darīs, ja plāna izpilde nesekmēsies tik labi, ka cerēs. Departamentu direktoram, pat ja no malas to neredz, ikdienā ir saistīta ar vadības darba spriedzi. Atbildīgie apsardzes darbinieki bieži ir spiesti lauzt galvu, lai objekts mainītu būtu pietiekams darbinieku skaits, lai darbs noritētu kvalitatīvi, un rūpēties par to, lai klients būtu apmierināts par saņemto pakalpojumu. Savukārt apsargi nevar izvairīties no stresa, ko rada dažādas ar klientiem saistītas situācijas vai saraustītais darba ritms."

Larisa Buša aicina ikvienu, kas ilgu laiku darba vietā ir izjutis psihoemocionālo stresu, nebaidīties par to pārrunāt ar savu tiešo vadītāju un, ja uzlabojumu tomēr nav, vērsties pie atbildīgā apsardzes vadītāja vai darba aizsardzības speciālista.

"Cilvēks var neticēt, ka saruna ar vadītāju būs rezultatīva, jo stāstīt par savu situāciju nav viegli. Lai gan runa ir par darbu, tā vienlīdz ir privāta lieta. Un tas nozīmē, ka ikviens tādā brīdī velas būt drošs, ka saruna paliks tikai starp abiem runātājiem."

Larisa Buša uzsver – darba aizsardzības speciālista amats uzdeviens ir pieņemt lēmumus saglabāt konfidencialitāti. "Es izbraucu uz objektiem un runāju ar cilvēkiem par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem. Tas ir mans darbs: uzklaustīt viņus, iespēju robežās sniegt atbalstu, mēģināt atrisināt problēmas."

Vēl viņa informē, ka drīzumā GRIFS AG mājaslapā tiks pub-

**...Salauzts krēsls,
nonēsāts lietusmēteli,
noliktava ar nestabili
sakrautu preci...
Tie nav sīkumi!**

**Ziņo darba aizsardzības
speciālistei par lietām, kas
tavu darbu apgrūrina un ir
jāmaina:**

- Samēklē objektā veidlapu "Paziņojums par darba vides riskiem objektā"
- Aizpildi to
- Nosūti

uz e-pastu: darbs@grifsag.lv,
pa pastu (veidlapas oriģinālu) – adrese: Ulbrokas iela 42g, Rīga, LV-1021),
pa faksu: 67813713,
vai nodod caur atbildīgo apsardzes vadītāju



liskota jauna sadaļa darbiniekiem "Darba aizsardzība":

"Sadaļa patlaban ir izstrādes procesā. Ir paredzēts, ka tāja katrs darbinieks varēs atrast informāciju par aktualitātem darba aizsardzībā. Aicinā visus arī turpmāk ziņot un izteikt ierosinājumus par dažādiem darba vides riskiem. Piemēram, nesen no kāda darbinieka tika saņemta informācija par darba vieta pastāvīgajiem riskiem. Objektu apsekojām atkārtoti un veicām uzlabojumus. Tā darbinieka vērtība un ziņošana ļāva mums reaģēt ļoti operatīvi."

Arī tu esi atbildīgs, lai darbs tavā darbvietā ir drošs!

Kas ir psihoemocionālais stress?

Psihoterapeits Andis JANSONS apstiprina: stress ir dabiska parādība – organisma vai cilvēka reakcija uz apkārtējās vides kairinājumiem un apstākļiem, ko sauc par stresoriem. Psiholoģijā aplūko arī tādu stresu, ko izraisa iekšējie faktori – cilvēka jūtas un domas par notikumiem un situācijām, kurās viņš atrodas.

No stresa pilnībā izvairīties nevar, tam esam pakļauti mēs visi. Ar nervu sistēmas palīdzību

motivāciju, gribu un rīcību, organisma pielāgošanos un pilnveidošanos, un **negatīvo stresu**, kas visu iepriekš minēto aplāpē. Negatīvo stresu izraisa pārslogde – pārāk spēcīga vai pārāk ilga stresoru iedarbība. Ikdienā cilvēki bieži pieņem psihoemocionālo stresu. Tā viņi dēvē negatīvo stresu, kas rodas no apkārtējo cilvēku uzvedības, rīcības vai attieksmes, kā arī no iekšējiem pārdzīvojumiem.

Kādas ir psihoemocionālā

(depresiju). Trauksme ir manāms un neizskaidrojams nemiers, bažas, reizēm aizkaitināmība, ko pavada arī nepatīkamas fiziskas sajūtas, pat veselības traucējumi. Normāktība mazīna dzīvespriekš, liek apsaubīt dzīves jēgu un cilvēka pašvērtību, rada drūmu garastāvokli, miegainību un nevēlēšanos piepūlēties.

Kā mazināt stresu?

Dakteris Andis Jansons saka: katram pašam ir jāizprot stresa iemesli un pēc tam jāmaina sava attieksme. Ir daudzi paņēmieni,

fiziskās sajūtas, gan jūtas.

- Apraksti faktus un nevērtē tos ar "labi" un "slikti" vai "pareizi" un "nepareizi".
- Izdibini, kas izraisa tavas jūtas, kas ir to cēlonis, jautājot sev – "Kāpēc es tā jūtos?"
- Atbildi stresam jaunā veidā – vingro, raksti, glezno, citiem vārdiem – atrodi sev vaļasprieku.
- Ja iespējams, vairies no stresoriem – uzvedības, cilvēkiem, situācijām vai arī vides.
- Iesaisties pozitīvajā, skaties

10. Lai uzlabotu komunikāciju uzņēmuma darbinieku informēšanai, Uzņēmuma mājaslapā www.grifsag.lv ir izveidota sadaļa „Darba aizsardzība”.



2002
Tiek nodibināts GRIFS AG
un sāk darbību Latvijā

67813712
KLIENTU APKALPOŠANA

По-Русски

Par GRIFS AG | Privātpersonām | Uzņēmumiem | Darbiniekiem | Sociālā atbildība

Darbiniekiem

- Labākie darbinieki
- Avīze GRIFS AG ziņas
- Foto galerija
- Kvalitātes politika
- Personāla vadības politika
- **Darba aizsardzība**
- Veiksmes stāsts
- Apmācības
- Darba iespējas
- Sporta aktivitātes
- Sociālo mediju vadlīnijas

Par GRIFS AG
Privātpersonām
Uzņēmumiem
Sociālā atbildība
Karte

Darba aizsardzība

Katru gadu GRIFS AG apzinās nepieciešamību sakārtot saimniecisko darbību, darba vidi un darbavietas atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajām prasībām un nodrošināt darbinieku veselības saglabāšanai drošus un nekaitīgus darba apstākļus.

Darba aizsardzības – aroda veselības, darba drošības, elektrodrošības un ugunsdrošības normatīvo prasību ieviešana, ievērošana un izpilde, kā arī pārraudzība pār to kvalitāti, tiek risināta, sadalot pienākumus un nosakot atbildības līmeņus katram uzņēmuma darbiniekam atbilstoši viņa iepējamajam amatam.

Jau kopš 2009.gada GRIFS AG strādā darba aizsardzības speciālists, kurš veic darba vides risku novērtēšanu, darbinieku norīkošanu uz obligātām veselības pārbaudēm, obligātās veselības pārbaudes kartes reģistrē Obligāto veselības pārbažu periodiskuma reģistrā, izmeklē darbā notikušos nelaimes gadījumus darbā un veic to analīzi, veic objektu pārbaudes, veic indikatīvos mērījumus apgaismojumam un mikroklimatam, konsultējas ar nodarbinātajiem, iesaista darbiniekus darba vides risku novērtēšanā, veic darbinieku apmācību darba aizsardzībā, tai skaitā, ugunsdrošībā.

Katrs uzņēmuma darbinieks piedalās drošas un veselīgas darba vides, kas atbilst normatīvajos aktos noteiktajam un uzņēmuma iekšējo reglamentējošo dokumentu prasībām, izveidošanā un uzturēšanā. Jebkuru iekārtu, darba aprīkojumu, drošības ierīci darbinieks pielieto paredzētajam nolūkam atbilstoši tās ekspluatācijas noteikumu prasībām. Darbinieks nodrošina drošu darba izpildes procesu, kura gaitā neveidojas bīstamības pašam vai apkārtējiem. Darbinieks piedalās darba vides risku novērtēšanā savā darbavietā, sniedz ieteikumus darba vides kvalitātes uzlabošanai.

Jaunumi

Kā cīnīties ar stresu darba vietā?
2014-08-04 12:26
[Vairāk...](#)

Psihoemocionālie darba vides riski
2014-08-04 12:19
[Vairāk...](#)

Atpūtas pauzes, atvaļinājums
2014-08-04 12:03
[Vairāk...](#)

Nelaimes gadījumu izmeklēšana
2014-07-17 14:43

Piesakies pakalpojumam

 Sazinies ar konsultantu

 Kā mūs atrast

 Tava karjera GRIFS AG

 Ierosinājumi un sūdzības

DROŠĪBAS AKADEMĪJA

Noskaidro apsardzes pakalpojuma būtību un uzzini par apsardzes nozares aktuālām problēmām un riskiem.

www.drosibasakademija.lv

Apskati, vai esam Tavā pilsētā?



11. Jebkurš nodarbinātais, ja ir nepieciešams, drīkst pieteikt objekta maiņu.

12. Ja organizatorisku apsvērumu pēc, kādā no objektiem ir nepieciešams nodrošināt neplānotu apsardzi, darbiniekam tiek nodrošināts transports nokļūšanai uz/no objekta.

13. Uzņēmumā ir ieviesta prakse, ka gadījumos, kad apsardzes darbiniekam, pildot pienākumus, tiek izteikti draudi un darbinieks jūt apdraudējumu, darbiniekam tiek nodrošināts transports nokļūšanai mājās un darbinieks tiek pārrotēts darbam citā objektā.



14. Kopš 2013.gada ir uzsākta **darbnespējas lapu analīze**, kuras mērķis ir saprast, vai to cēlonis ir saistīts ar psihoemocionālo stresu darba vietā.



Tiek analizēts:

- Kuru darbinieku kategorijas biežāk slimo.
- Kuros objektos strādājošie visbiežāk izmanto darbnespējas lapas.
- Kas ir darbnespējas cēlonis.

15. 2014.gadā tika veikta uzņēmuma darbinieku, pa amatu kategorijām, aptauja un stresa faktoru identifikācija atbilstoši amatam.

16. Iespēju robežās tiek veidotas darbinieku komandas/ kolektīvi un tiek atbalstīti tie vadītāji, kuri veicina saliedētas komandas un draudzīgu darba atmosfēru.

17. 2014.gadā Uzņēmums ir pieņēmis lēmumu:

- noteikt darbiniekiem maksimāli vienā mēnesī pieļaujamo darba stundu skaitu.
- darbiniekiem nedrīkst zvanīt un aicināt iznākt darbā, ja viņiem pēc darba grafika pienākas brīvdiena.

REZULTĀTS

Nr. p.k.	Rezultātu efektivitāte
1.	Nepārtraukti uzturot saikni ar nodarbinātajiem, darbinieks zina: ▪ ka tiek sadzirdēts; ▪ ka viņa problēma tiks risināta; ▪ tiks veiktas darbības, lai darbinieks strādātu tādā darba vidē, kurā viņš jūtas komfortabli.
2.	Ir vairojusies darbinieku izpratne par psihoemocionālā darba vides riska esamību.
3.	Darbinieki var pievērt uzmanību psihoemocionālajiem darba vides riskiem viņu darbavietā un pašiem saprast cēloņus un iespēju robežās tos novērst.
4.	Gan darba devējs, gan tiešie vadītāji aizvien vairāk iedziļinās un saprot, cik būtiski ir pievērst uzmanību tam vai darbinieki tiek pakļauti psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem.
5.	Vadītāju iesaistīšanās darba vides risku mazināšanā un novēršanā, ikdienā tos atpazīstot un aizvien vairāk izprotot stresa cēloņus, kas palīdz mazināt stresa ietekmi un to novērst.

Nr. p.k.	Rezultātu efektivitāte
6.	Pārrunās ar nodarbinātajiem ir atrasti vairāki cēloņi, kas rada psihoemocionālo stresu darbavietā.
7.	Iespēju robežās, sadarbojoties gan ar tiešajiem vadītājiem, gan ar klientu, šie cēloņi tika mazināti, piemēram: ▪ samazināts darba stundu skaits; ▪ sakārtoti darba grafiki, kas mazina stresu gadījumos, kad darbinieks tika izsaukts uz darbu savā brīvdienā.
8.	Lēmums noteikt atļauto darba stundu skaitu mēnesī un to, ka nodarbinātos nedrīkst piesaistīt darbam viņu brīvdienās vairojis darbinieka: ▪ samazina psihoemocionālā stresa līmeni; ▪ apmierinātību ar darbu; ▪ labsajūtu ārpus darba; ▪ samazinājis pārslodzes rašanos kā rezultātā darbinieks nejūtas pārstrādājis; ▪ ir atpūties, pavadījis laiku ar ģimeni, draugiem utt.; ▪ darbinieks ir apmierināts un ir augusi darba produktivitāte.
9.	Nogādājot darbinieku mājās pēc darba, ja darba laikā tika izteikti draudi no objekta apmeklētāja, darbiniekam: ▪ samazinās psihoemocionālais stress darba laikā; ▪ var veikt savus darba pienākumus kvalitatīvi.

Nr. p.k.	Rezultātu efektivitāte
10.	Lai vairotu darbinieku izpratni par uzņēmumā notiekošajiem procesiem, tika uzsākta darbinieku telefoniska intervēšana, kas mazina jauno darbinieku stresu pirmajos darba mēnešos.
11.	Ar darbiniekiem tiek uzturēta un organizēta informācijas apmaiņa, lai iespēju robežās vadība var reaģēt un novērst cēloņus, kas rada darbinieku aiziešanu no uzņēmuma.
12.	▪ Analizējot darbnespējas lapas, tiek pievērsta pastiprināta uzmanība objektiem, kur ir novērojama biežāka saslimstība. ▪ Šajos objektos atkārtoti tiek analizēti darba vides riska cēloņi, kas bieži vien atklāj, ka darbnespēju atsevišķos gadījumos var izraisīt arī nepatiku pret darba vidi, kolēģiem, darba apstākļiem. ▪ Šāda faktu apkopošana un analīze ļauj darba devējam veikt preventīvās darbības darba apstākļu uzlabošanai.
13.	Pamatojoties uz darbinieku aptaujas rezultātiem uzņēmums plāno piesaistīt psihoterapeitu un novadīt lekciju: ▪ kur atbilstoši amatam, tiks analizēti stresa faktori; ▪ kā tos var samazināt pats darbinieks, mainot darba organizāciju; ▪ cik liela ietekme ir kolēģiem psihoemocionālo stresa faktoru mazināšanā.



Paldies par uzmanību!