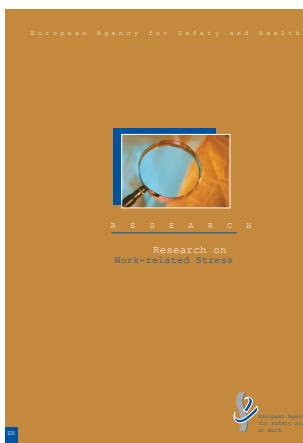


Pētījumi par stresu darbā

Aģentūras ziņojuma kopsavilkums



levads

Arvien biežāk tiek atzīts, ka stresa sajūta darba vietā atstāj nevēlamu ietekmi uz uz darbinieku veselību, kā arī uz attiecīgajām organizācijām. Tādēļ Eiropas Aģentūra pasūtīja izpētes ziņojumu situācijas novērtēšanai. Ziņojumā tiek iztirzāts stresa raksturs, tā cēloņi, mērogs, kā arī vadības bāzes. Koncentrējot uzmanību uz darba vidi, ziņojumā tiek pētīta tās ietekme gan uz atsevišķu darbinieku, gan arī uz organizāciju, sniedzot piemērītu stresa vadībai. Ziņojumā tiek ieteikta praktiska pieeja, kā risināt stresa problēmu darbā, un tajā tiek uzsvērtas vairākas jomas, kurās ir nepieciešams veikt pētījumu, lai palīelinātu mūsu spējas tikt galā ar stresu darba vietā.

Ar darbu saistīta stresa mērogs un nopietnība

Iz konstatēts, ka stress darbā ietekmē miljoniem darbinieku Eiropā visos nodarbinātības sektoros. Pieņemtā, Eiropas Fonda 1996. gada

Aptaujā par darba apstākļiem Eiropas Savienībā (1) 28% darbinieki norādīja, ka tiem ir ar stresu saistītas veselības problēmas (otrā vizbiežāk minētā problēma pēc muguras sāpēm, kuras minēja 30%). Tas nozīmē apmēram 41 miljonu ES strādājošo, kurus ik gadus skar stress darbā, un tas nozīmēs daudzus miljonus zaudētu darba stundu (attiecībā uz visiem ar darbu saistītu veselības problēmu cēloņiem apmēram 600 miljonu darba dienu tiek zaudēts visā ES). Tas rada nopietnas bažas ne tikai darbinieku veselības stāvoklā sakarā, bet arī sakarā ar stresa ekonomiskās ietekmes izmaksām uzņēmumiem un sociālajām izmaksām Eiropas valstīm.

Norāde 1: Stresa darbā definīcija

Pieaug vienprātība viedoklī, ka stress darbā jādefinē kā "mījiedarbība" starp darbinieku un viņa darba vidi (ekspozīciju apdraudējumiem viņa darba vidē). Dī modeīa ietvaros var teikt, ka stress tiek izjusts tad, kad darba vides izvirzītās prasības pārniedz darbinieka spējas tikt ar tām galā (vai tās kontrole). Stresa definīcāna īstādā veidā koncentrē uzmanību uz cēloņiem, kas ir saistīti ar darbu, kā arī uz nepieciešamajiem kontroles pasākumiem.

Norāde 2: Saspringta darba raksturīgās iezīmes

Kategorija	Apstākļi, kas rada apdraudējumu
DARRBA KONTEKSTS	
Organizācijas kultūra un funkcija	Vāja saskarsme, zems atbalsta līmenis problēmu risināšanai un individuālai attīstībai, nav noteikti organizācijas mērķi.
Loma organizācijā	Lomu neskaidrība un konflikts, atbildība par cilvēkiem.
Karjeras attīstība	Karjeras stagnācija un neskaidrība, pārliecīga paaugstināšana amatā vai nepievērošana, zema alga, nedrošība par darbu, darba zema sociālā vērtība.
Brīvība lēmumu piešķeršanai / kontrole	Zema līdzdalība lēmumu piešķeršanai, kontroles trūkums pār darbu (kontrole ir īpaši līdzdalības formā, arī konteksta un plašākas organizācijas jautājums)
Personiskās attiecības darbā	Sociālā vai fiziskā izolācija, sliktas attiecības ar priekšniekiem, personiski konflikti, sociālā atbalsta trūkums.
Mājas - darba savstarpējā mijiedarbība	Darba un mājas prasību savstarpējais konflikti, vājā atbalsts mājās, duālistiskas karjeras problēmas.
DARBA SATURS	
Darba vide un darba iekārtas	Problēmas attiecībā uz iekārtu un telpu drošumu, pieejamību, piemērotību, apkopi vai remontu.
Darba uzdevuma izveide	Darba daudzveidības vai īsu darba ciklu trūkums, sadrumstalots vai bezjēdzīgs darbs, nepietiekama prasmju izmantošana, neskaidrība.
Darba slodze / darba vieta	Pārslodze vai nepietiekama noslodze, kontroles trūkums pār darba ritmu, augsti laika faktora spiediena līmei.
Darba grafiks	Darbs maiōs, neelastīgi darba grafiki, neprognozējams darba ilgums garas darba stundas vai darba laiks vienatnē.



Cēloji stresam darbā

Darba radītā stresa problēma parasti ir saistīta ar darba organizācijas izveidi un vadību. Norādī 1 ir sniegs modelis stresa definīcijai attiecībā uz darba vidi, kad stress tiek izjusts, kad darba faktoru prasības pārsniedz darbinieka spējas tikt galā ar situāciju (vai to kontrolēt). Esošajā zinātniskajā literatūrā pastāv vērā īemama vienprātība par darba psihosociālajiem apdraudējumiem, kas tiek izjusti kā stress un/vai arī citādi slēpj sevi potenciālu nodarīt kaitējumu. Tas ir apkopots Norādī 2, kur ir minētas desmit darba raksturīgo iezīmju, darba vides un organizātorisko faktoru kategorijas, kas var izraisīt kaitējumu. Norādī 2 ir arī minēti apstākļi, kas izraisa stresu un var nodarīt kaitējumu veselībai.

Bez tam ūdens straujās un vēl nepieredzētās izmaiņas darba pasaulei un tā organizācijai saasinā stresa problēmu - skatīt Norādi 3. Pašu izmaiņu izjušana, it īpaši, ja cilvēkiem nav kontroles iespēja, tie nav iesaistīti procesos un jūt nenoteiktu, var radīt stresu.

Profilakses un vadības iespējas

Ziņojums uzsver nepieciešamību pārvērst zinātnes secinājumus praktiskos risinājumus, lai pievērstos ar darbu saistīta stresa problēmas risināšanai. Kontroles cikls ir "sistemātisks process, kurā tiek noteikti apdraudējumi, tiek analizēti un vadīti riski, un aizsargāti darbinieki". Dīri pīeja problēmu risināšanai ir vispārpiešķemta kā stratēģija fizisko apdraudējumu problēmas izināšanai darbā, kā noteikts paāreizējā ES likumdošanā, un tā tiek uzskaitīta par noderīgu stratēģiju visu psihosociālo apdraudējumu novērtēšanai darba vietā.

Lai arī pierādījumu par stresa vadības intervenciju, izmantojot šo pīeja, nav daudz, tie ir daudzsoļoši. Die panākumi redzami gan darbinieka, gan arī organizācijas ieguvumā. Taču daudzu ne tik veiksmīgu stresa vadības intervēnu gadījumā nav tikusi izmantota šī visaptverošā pīeja organizācijas līmenī, bet par mērķi ir izvēlēts cilvēks vai arī ir bijuši mērķinājumi pielietot jau gatavu risinājumu, neenādoties veikt pienācīgu problēmas diagnostiku. Arī pierādījumi par tikai konsultāciju vērtīgumu nav pārliecinoši - konsultāciju sniegšana ir lielā mērā domāta kā palīdzība darbiniekim, kas jau cieš no šīs problēmas; un tādējādi konsultācijas ir koncentrētas uz sekām, un parasti tās attiecas tikai uz vienu cilvēku.

Pētniecības prioritātes

Galvenā joma, kas izvēlēta izpētei nākotnē ir stresa vadība un tā novērtēšana, bet ne stresa raksturs pašos tā pamatos. Centieni ir jākoncentrē uz stresa vadības intervenciju organizācijas līmenī, jo īpaši tādēj, ka nereti ir valdījis pārāk sašaurināts viedoklis par to, kas veido stresa vadību, un pārāk liela uzmanība ir tikusi pievēršķa cilvēka aprūpēšanai vai ārstēšanai. Vēl jo vairāk, ir nepieciešams adekvātāki un arī sistemātiskāki intervēni novērtējumi. Tāpat ir atzīta nepieciešamība pārvērst esošo informāciju praktiskā formā, kuru varētu izmantot revīzijas veikšanas procesā kā daļu no riska novērtējuma/ kontroles cikla pīeju.

Pastāv arī skaidra nepieciešamība novērtēt un veikt monitoringu pār daudziem darba izstrādes un vadības aspektiem, kas bieži tiek kolektīvi saukti par "mainīgo darba pasaulei" (skatīt Norādi 3). Die jaunie darba modeji var radīt papildus riskus darbiniekim un organizācijām.

Iegūt tālāku informāciju par iespējām atrisināt šo problēmu at-

tiecībā uz individu nav grūti, jo ir daudz publikāciju par pētījumiem ūdai jomā.

Norāde 3: Mainīgā darba pasaule

- arvien pieaug gados vecāku darbinieku skaits
- teledarbā un pieaugošās informācijas un komunikāciju tehnoloģijas pielietojums (IKT)
- uzņēmumu samazināšana, citu uzņēmumu nolīgšana, līgumdarbi un globalizācija kopā ar to izraisītajām izmaiņām nodarbinātības modeļos
- pārība pēc darbinieku elastīguma prasmju skaita un funkciju ziņā
- pieaug iedzīvotāju īpatsvars, kas strādā pakalpojumu sektorā
- pašregulētās darbs un komandas darbs

Otra noteiktā pētījumu joma ir nepieciešamība skatīt stresu darbā citu savstarpēji saistītu problēmu, tādu kā sociālās nevienlīdzības, sociālās daudzveidības, vecuma, dzimuma, invaliditātes un etisks izceļšmes kontekstā. Ir svarīgi gūt pilnīgu perspektīvo kopainu stresa vadībai darbā.

Galvenie secinājumi

Neskatoties uz nelielo mūsdienu pētniecības pieredzi stresa vadības jomā darbā, ziņojumā ir sniegti zinātniskie pierādījumi zemāk izteikto secinājumi pamatojānai:

- Stresa problēmu darbā var risināt tāpat kā citus veselības un darba drošības jautājumus, pielāgojot kontroles ciklu, kas jau tiek izmantots fizisko risku novērtējumam un vadībai, stresa vadībai darbā.
- Praktiski piemēri par šīs pīeja piemērošanu stresam darbā atrodami vairākās Eiropas Savienības valstīs.
- Pētījumi nākotnē ir jākoncentrē uz stresa vadības intervenciju organizācijas līmenī.

Kur saņemt ziņojumu

Ziņojuma teksts pilnā apjomā angļu valodā ir pieejams Aģentūras mājas lapā <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress/>, kur to var iegūt bez maksas.

Iespējot ziņojumu - "Pētījumi par stresu darbā", Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2000., Kokss, T., Grifitsa, A., Rial-Gonzilezs, E., ISBN 92-828-9255-7 - var pasūtīt EK Publikāciju Birojā EUR-OP Luksemburgā (<http://eur-op.eu.int/>), vai pie tā tirdzniecības aidentiem. Cena ir 11 eiro (bez PVN).

Dīri ziņo lapa ir pieejama visās ES dalībvalstu valodās <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

Par ziņojumu

Eiropas Aģentūra ir publicējusi pētnieciski informatīvu ziņojumu par stresu darbā. Ziņojums sniedz pārskatu par jaunākajiem zinātniskajiem pētījumiem par tēmām, sākot ar stresa definīciju un novērtēšanu un beidzot ar stratēģijām tā pārvarēšanai un riska vadību. Ziņojumu Aģentūrai ir sagatavojuši profesors Toms Kokss CBE, Dr. Amanda Grifitsa un Eusebio Rial-Gonzilezs no Darba, veselības un organizāciju institūta (I-WHO), Notingemas Universitātē Apvienotajā Karalistē.