

Labizjūta (*wellbeing*) darba vietā— kā par to rūpēties veselības aprūpes iestādē?

Gundega Dambe

LPVA valdes locekle

LSK Cilvēkresursu attīstības un veselības veicināšanas vadītāja

Wellbeing, happiness at work

Latvijā pētījumos (well being, welfare, happiness at work,) tulko kā labbūtība, labjūtība, labjūte, labizjūta, labklājība, analizējot ar

- personību,
- darba vidi,
- motivāciju un iesaistīšanos

saistītos aspektus, kas veido cilvēka labizjūtu darbā

Darba vide

- Tradicionāli saistām ar darba drošību aizsardzību
- Fiziskā vide
- Psiholoģiskā vide
- Dizains
- Mēbeles
- Aprīkojums, rīki, iekārtas, troksnis, apgaismojums, virtuve, utt., utj
- Veselību veicinoši pasākumi
- Kas vēl?

Labklājība

labklājība

Dzīves apstākļi, materiālais stāvoklis, kam raksturīga pārticība, arī nodrošinātība.

(tezaurs.lv)

labklājība (*finansiāla*) prosperity; (*vispārēja*)

welfare; (*laimība*) well-being.

Stāvoklis, kad personai ir laba veselība un noteikts dzīves ērtību līmenis.

(letonika)

Laime (laimība) darbā - happiness at work

- Augsts labklājības līmenis darbā ir labs darbiniekam un organizācijai:
 - mazāks darba kavējumu skaits slimības dēļ
 - labāka darbinieku piesaistība uzņēmumam
 - vairāk apmierinātu klientu
- Cilvēki ar augstāku labklājības līmeni dzīvo ilgāk, viņi ir laimīgāki un viņiem ir vieglāk strādāt

Robertson I. "Well-being: productivity and happiness at work»

7 labklājības dimensijas

- **Fiziskā** labklājība – rūpes par savu ķermeni;
- **Intelektuālā** (domāšanas) labklājība - kā domāt, izprast un veidot kontekstu, “lielo bildi”, kādas domas veicina labklājību un kādas – nē;
- **Vides** labklājība – kā personīgie paradumi ietekmē apkārtējo vidi;
- **Profesionālā** labklājība – apmierinātība un nozīme darbā, pozitīvas attieksmes prognozēšana;
- **Sociālā** labklājība – spēja veiksmīgi sadarboties ar citiem;
- **Emocionālā** labklājība – ietver optimismu, pašcieņu, pašpalāvību, iekšējo mieru;
- **Garīgā** labklājība – garīgo pārliecību un vērtību kopums

<https://wellbeingnetwork.org/7dimensions/>

Darbinieku iesaiste un labizjūta

- Lai arī pastāv neskaitāmas iesaistījuma definīcijas, neatņemama šī koncepta sastāvdaļa ir:
 - darbinieka sajūtas,
 - psiholoģiskā klātbūtne darbā un cieša saistīšanās ar organizāciju.

Labklājības modelis

Myers, Sweeney, Witmer izveidotais Labklājības modelis skaidro labklājības stāvokli

Tajā iekļauti pieci svarīgākie pamatnosacījumi:

- darbs
- atpūta
- draudzība
- mīlestība
- personības neatkarība



...un 12 pakārtotas vajadzības:

- cieņa
- situācijas kontroles sajūta
- ticība saviem spēkiem un nākotnei
- emocionāla saprašanās un spēja kontrolēt emocijas
- spējas risināt problēmas
- humora izjūta
- adekvāts uzturs
- fiziskā aktivitāte
- pašaprūpe
- stresa menedžments
- dzimuma un kultūras identitāte

Veselība

- Veselības koncepts veidojas no trīs domēniem - fiziskās veselības, garīgās veselības un sociālā labklājības stāvokļa.
- Tie savstarpēji mijiedarbojas, tādējādi garīgo veselību ietekmē gan sociālās labklājības stāvoklis, gan fiziskā veselība.
- Tādā pašā veidā garīgajai veselībai ir ietekme uz fizisko veselību un sociālās labklājības stāvokli.

Psiholoģiskā labklājība

- Psiholoģiskā labklājība ir viena no cilvēka dzīves kvalitātes sastāvdaļām.
- Daudz darba stundas indivīda dzīvē tiek pavadītas veicot darba pienākumus. Tāpēc ļoti būtisks ir jautājums par apmierinātību ar darbu.
- Svarīgi ir apskatīt, kā šie pētāmie lielumi - psiholoģiskā labklājība un apmierinātība ar darbu savstarpēji mijiedarbojas un kāda ir to savstarpējā ietekme, kuru faktoru iespējamais rādītājs var būt būtisks.

Psiholoģiskās labklājības mērījumi

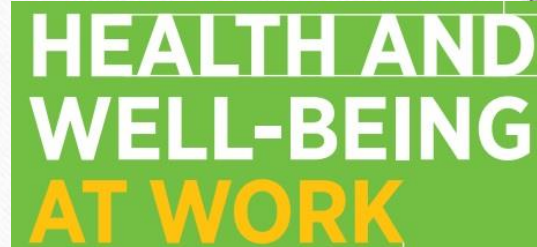
- Psiholoģiskās labklājības mērījumos tiek iekļauti indivīda personības attīstībai nozīmīgi aspekti, tādi kā:
 - personiskā izaugsme
 - attiecības ar citiem
 - dzīves mērķi
 - sevis pieņemšana
 - indivīda autonomija
- Labklājība darba vietā tieši saistīta ar cilvēka psiholoģisko labklājību, ja tā nav pozitīva, tad parādās arī veselības problēmas

Dzīves mērķu skala

Dzīves mērķu skala sastāv no 7 mērķu kategorijām:

- bagātība
- popularitāte
- ārējais izskats
- ārējie mērķi un attiecības
- personīgā izaugsme
- ieguldījums sabiedrībā
- iekšējie mērķi

CIPD pētījums



Darbinieku labklājība:

- Organizācijas ievērojami atšķiras, cik aktīvi tās veicina darbinieku labklājību:
 - 2/5 darba devēju ir izveidojuši labklājības stratēģiju.
 - 55% uzskata, ka labklājība ir vadītāju uzdevums.
 - Gandrīz puse ziņo, ka vidējā līmeņa vadītāji neatbild par darbinieku labklājību.

CIPD Health and Well-being at Work Survey, 2018

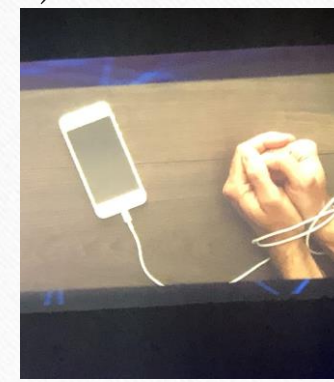
https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-at-work_tcm18-40863.pdf

Invaliditātes un ilgtermiņa veselības stāvokļa pārvaldīšana

- Lielākā daļa organizāciju var izmantot plašāku pieeju klāstu, lai pārvaldītu un atbalstītu darbiniekus:
 - 2/3 organizāciju ir elastīga un iekļaujoša darba kultūra
 - Vairumam organizāciju rodas problēmas
 - Galvenā problēma ir vadītāju zināšanu un pārlicības trūkums (56%).

Tehnoloģiju ietekme uz darbinieku labklājību:

- Tehnoloģijām ir pozitīva un negatīva ietekme uz labklājību:
 - $\frac{3}{4}$ organizāciju apgalvo, ka galvenais ieguvums ir elastīgs darba laiks.
 - 87% uzskata, ka tehnoloģijas negatīvi ietekmē cilvēku iespējas atslēgties no darba laika.



Darba kavējumu tendences un modeļi:

- Vidējais slimojošo darbinieku skaits dienā 2018.gadā ir 6,6 dienas (valsts sektorā 8,5 dienas)
- Saruna ar darbinieku pēc atgriešanās darbā ir vispopulārākā prombūtnes pārvaldīšanas metode.
- *Presenteeism* un atstumtība

„Prezenteisms” – nevesels darbinieks nāk uz darbu un „mēģina” strādāt.

Neveselīgi uzvedības modeļi liecina, ka:

- 86% organizāciju pēdējo 12 mēnešu laikā ir novērojušas *prezenteismu*
- Vairāk nekā 2/3 ir pamanījušas atstumtību, piemēram, cilvēki, kas strādā, kad viņiem vajadzētu būt atvaļinājumā
- Apmēram 1/4 veic pasākumus, lai novērstu neveselīgu darba struktūru

Darba stress un garīgā veselība:

Vislielākais darbinieku labklājības risks ir psiholoģisks:

- 37% organizāciju uzskata, ka ar stresu saistītā prombūtne ir palielinājusies.
- 55% uzskata, ka garīgās veselības problēmas ir palielinājušās (2016.gadā - 41%);
- 51% palielina izpratni par garīgās veselības problēmām darbiniekiem (salīdzinot ar 31% 2016. gadā).

Darba un privātās dzīves līdzsvars

- Psiholoģiski veselīga darba vieta veicina strādājošo veselību un labsajūtu, uzlabo kopējo uzņēmuma sniegumu un produktivitāti.
- Labās prakses šādās organizācijās iespējams attiecināt uz vienu no 5 pazīmēm:
 - personāla piesaistība;
 - darba un privātās dzīves līdzsvars;
 - personāla izaugsme un attīstība;
 - veselība un drošība;
 - personāla snieguma atzīšana.

Bet patiesībā mums ir tikai viena dzīve.....

Ja pastāv šis līdzsvars, tad uzņēmumā:

- paaugstinās darbinieku piesaistība
- tiek noturēti kompetentākie darbinieki, samazinās izmaksas personāla apmācībai
- samazinās personāla slimošanas biežums un ilgums
- darbinieki kļūst radošāki
- paaugstinās darbinieku apmierinātība ar darbu
- samazinās strādājošo stresa līmenis



- Uzņēmuma personāla vadības politika, procesi un programmas, kas veicina harmoniju starp darbu un privāto dzīvi, balstās uz pieņēmumu, ka cilvēkiem ir darba pienākumi un dzīve ārpus darba, un palīdz savstarpēji saskaņot un vadīt šīs dažādās prasības

The Relation of Work, Family Balance, and Life Quality of Nurses Working at Teaching Hospitals of Kerman-Iran

Zeynab Sedoughi, Masoumeh Sadeghi, Sedigheh Khodabaneh Shahraki, Seyed Hossein Saberi Anari, Mohammadreza Amiresmaili (2017)

- ja netiek nodrošināts līdzsvars starp darbu un ģimeni - cilvēkiem zūd prieks, laime un miers
- pētījuma mērķis bija izpētīt māsu darba un ģimenes līdzsvara un dzīves kvalitātes saistību izvēlētajās Irānas mācību slimnīcās.
- Metodes: 306 medmāsām, kas strādā trīs Irānas mācību slimnīcās.
- Konstatējumi: medmāsu vairāk laika pavadīja darbā nekā ar ģimeni, bet lielāks gandarījums ir par ģimenes dzīvi nekā darbu
- Tas norāda uz medmāsu darba un privātās dzīves balansa trūkumu, kā rezultātā pazeminājās pētīto medmāsu dzīves kvalitāte.
- Medmāsu iesaistīšanās darbā un dzīvē kā trešais darba un privātās dzīves līdzsvara koncepcijas elements bija līdzsvarots, un tā neliecināja par būtisku korelāciju ar dzīves kvalitāti.
- Medmāsām, kurām bija mazāks darba un ģimenes disbalanss un mazāk stresa, bija augstāks dzīves kvalitātes līmenis.
- Secinājums: medmāsu ir vairāk pakļautas darba un ģimenes dzīves disbalansam nekā citas darbinieku grupas, tāpēc īpaša uzmanība jāpievērš faktoriem, kas var uzlabot dzīves kvalitāti

Managing employee well-being: A qualitative study exploring job and personal resources of at-risk employees

Cecile Gauche, Leon T. de Beer, Lizelle Brink SA Journal of Human Resource Management November 2017

- Darbs un personīgie resursi (personība) ietekmē darbinieku labsajūtu. Literatūrā ir maz informācijas par šo resursu pieredzi darbiniekiem, kuri identificēti kā izdegšanas risks.
- Pētījuma mērķis: izpētīt darba pieredzi un personiskos resursus no to darbinieku perspektīvas, kuri identificēti kā izdegšanas risks.
- Pētījuma motivācija: Pašlaik ir ierobežoti empīriski pierādījumi par darba un personīgo resursu integrējošo lomu un ietekmi uz darbinieku labsajūtu Dienvidāfrikas apstākļos. Labāka izpratne par veidu, kādā riska grupas darbinieki izmanto savus resursus, var dot organizācijām iespēju aktīvi darboties, lai radītu vidi, kas nodrošina optimālu darbinieku labsajūtu.
- Pētījuma dizains, pieeja un metodes: veiktas 26 finanšu darbinieku padziļinātas intervijas

Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience

John C Munene, Joseph Ntayi, James Kagaari, Sam Mafabi, Francis Kasekende, 2019,
<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060>

- 800 medicīnas māsas Ugandas valsts slimnīcās, lai izpētītu psiholoģiskā kapitāla ietekmi uz laimes sajūtu darba vietā .
- Rezultāti liecināja, ka pieredze daļēji ietekmē attiecības starp psiholoģisko kapitālu un laimi darba vietā. Turklāt atklājās, pastāv ievērojama un pozitīva saistība starp psiholoģisko kapitālu un laimi darba vietā.
- Nepieciešams, lai profesionāli darbinieki būtu iesaistīti viņu darbā, ja viņu psiholoģiskais kapitāls ietekmē viņu laimes līmeni darba vietā.
- Tomēr šo pētījumu ierobežo fakts, ka respondentu emocijas tika pārbaudītas, izmantojot lauka pētījumu, un šo emociju ietekme netika pārbaudīta laikā atkārtoti

- Ņemot vērā šodienas darba vidi, organizācijām ir daudz svarīgāk nodrošināt, lai tajās būtu laimīgi un produktīvi darbinieki.
- Laime darba vietā ir būtiska produktivitātes paaugstināšanai.
- Pētījumā tiek pārbaudīta psiholoģiskā kapitāla loma laimes radīšanā darba vietā starp profesionālām medmāsām Ugandas valsts slimnīcās, un vissvarīgākais ir ņemt vērā pieredzes nozīmi.
- Interesanti, ka, kamēr medicīnas māsas strādā sliktā vidē, viņas bieži ir dzīvespriecīgas, izveicīgas, pilnībā iesaistītas un apmierinātas darbā.
- To saista ar augstu emocionālo inteliģenci, iesaistītību darbā un augstu laimes līmenis darba vietā.

Variables	Frequency	%
<i>Age</i>		
20–30	68	8.5
31–40	317	39.6
41–50	270	33.8
51 and above	145	18.1100
Total	800	100
<i>Gender</i>		
Male	188	23.5
Female	612	76.5
Total	800	100
<i>Education level</i>		
Certificate	308	38.5
Diploma	411	51.4
Bachelor's degree	75	9.4
Masters	6	0.8
Total	800	100

Midwife	117	14.6	
General nurse	512	64.0	
Research nurse	41	5.1	
Registered midwife	103	12.9	
Nursing assistant	14	1.8	
Registered nurse	13	1.6	100
Total	800	100	
<i>Marital status</i>			
Single	196	24.5	
Married	497	62.1	
Widowed	50	6.3	
Divorced	29	3.6	
In a relationship	28	3.5	100
Total	800	100	

- darbinieki, kuri ir izturīgi darbā, spēj līdzsvarot izaicinājumus un prasmes, kā arī pieredzi koncentrēties uz uzdevumu
 - starp PsyCap un laimi darba vietā pastāv ievērojama pozitīva saistība. Tas nozīmē, ka pozitīvi darbinieki ir laimīgi darba vietā.
-
- ka pastāv būtiska pozitīva saistība starp pieredzi un laimi darba vietā
 - darbinieki jūtas nedalāmi no uzdevumiem, kas tiek veikti darbā, viņi, visticamāk, jutīsies iesaistīti organizācijā, vairāk koncentrējoties uz uzdevumiem, līdzsvarojošot izaicinājumus un prasmes, savukārt, izrādot labākas pozitīvas izjūtas un prieku.

Who are you happiest with?



Ko varam darīt?

- Noskaidrot, ko mūsu darbinieki sagaida
- Iespēja strādāt attālināti vai elastīgi
- Darba vides faktori
- Veselības veicināšanas faktori
- kas vēl?

-
- Paldies par uzmanību!