

Darba vides psihosociālo faktoru saistība ar darba- privātās dzīves līdzsvaru un slimstrādi

RSU

Valentīna Krūmiņa,

Pētniece, Veselības psiholoģijas un pedagoģijas katedra

Svetlana Lakiša,

Pētniece, RSU Darba drošības un vides veselības institūts

Semināra mērķis:

Sniegt darba devējiem, darba aizsardzības un personālvadības speciālistiem zināšanas par darba un privātās dzīves līdzsvaru un slimstrādi.

Tēmas:

- Darba un privātās dzīves līdzsvars un slimstrāde – teorija un definēšana;
- Galvenās tendences un pētījumi, kas saistīti ar psihosociālajiem riskiem, darba un privātās dzīves līdzsvaru un slimstrādi.
- Darba un privātās dzīves līdzsvara trūkuma un slimstrādes radītās individuālās un organizatoriskās sekas;

Labbūtības veicināšana darbā: darba un privātās dzīves līdzsvara un slimstrādes izpratne



Darba un privātās dzīves līdzsvars

Valentīna Krūmiņa,

Pētniece, Veselības psiholoģijas un pedagoģijas katedra

08.05.2026

Psihosociālie riski ir darba plānošanas, organizācijas un pārvaldības aspekti, kā arī nelabvēlīgs darba sociālais konteksts, kas var radīt negatīvas psiholoģiskas, fiziskas un sociālas sekas nodarbinātajam.

Daži piemēri psihosociāliem riskiem ir:

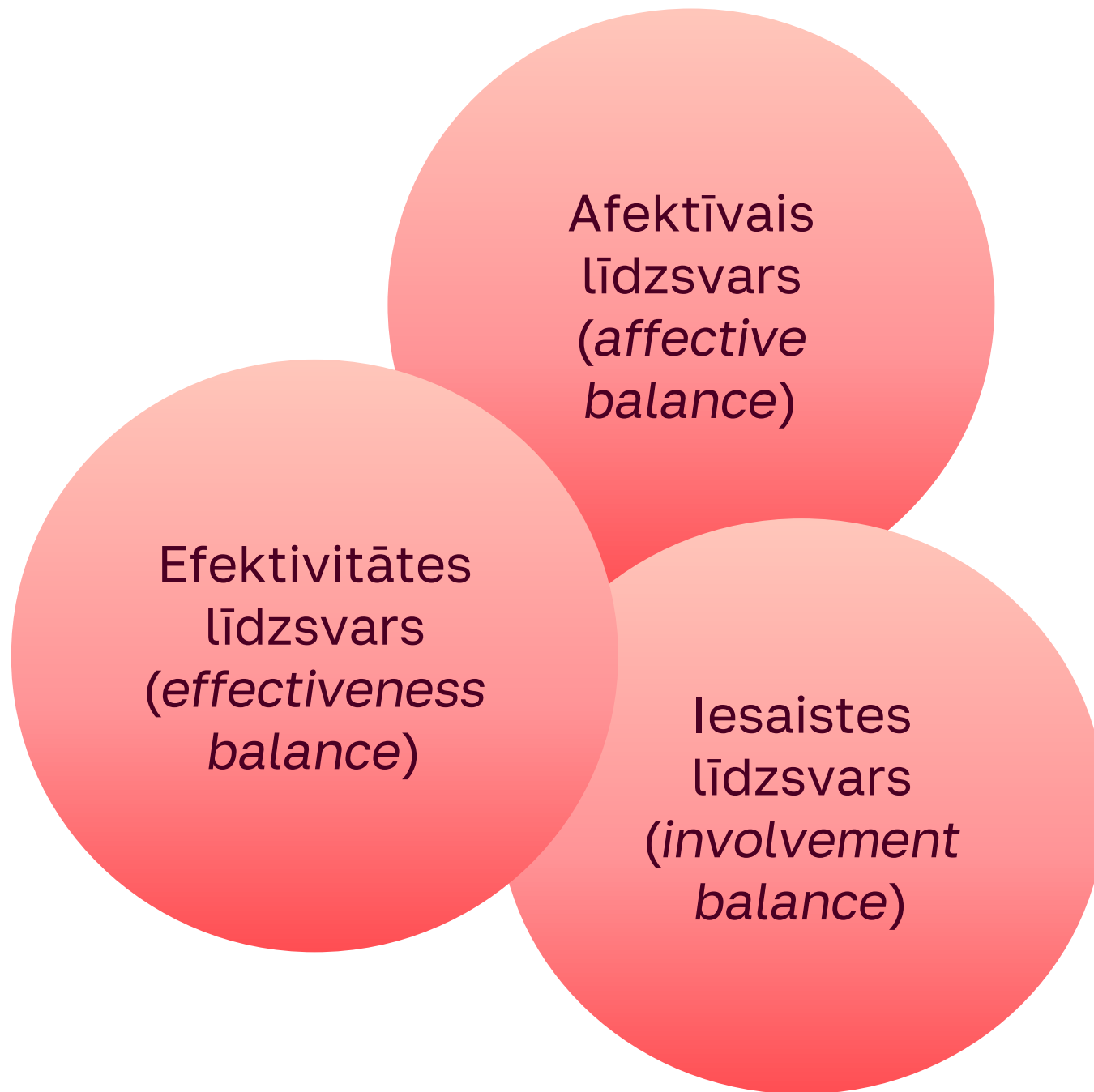
- pārmērīga darba slodze;
- pretrunīgas prasības un neskaidras lomas;
- neiesaistīšana lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē nodarbināto;
- ietekmes trūkums uz to, kā darbs tiek veikts;
- slikti vadītas organizatoriskās pārmaiņas;
- neefektīva komunikācija;
- vadības vai kolēģu atbalsta trūkums;
- psiholoģiska un seksuāla aizskaršana;
- sarežģīti klienti, pacienti, skolēni u.c.

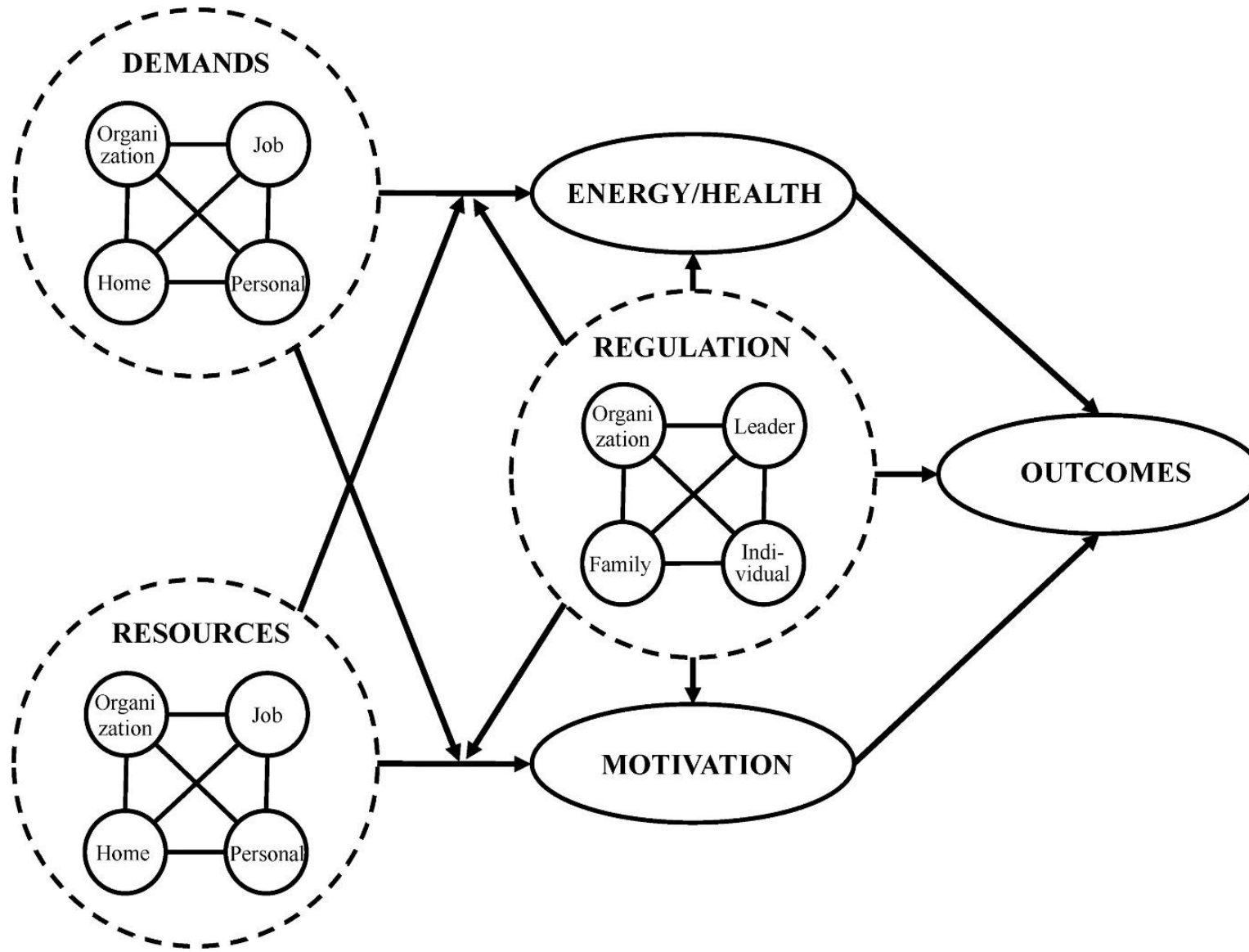
Darba un privātās dzīves iespējamās pretrunas ir viens no ar darbu saistāmiem psihosociāliem riskiem (*WHO, 2022*)

Uzlabojumi darba un privātās dzīves līdzsvara rādītājos ir nozīmīgi ne tikai individuālā līmenī, bet nodarbināto labāki darba un privātās dzīves līdzsvara rādītāji saistāmi arī ar augstākiem uzņēmuma ieņēmumiem (*Krekel et al., 2019*) un veselības aprūpes izdevumu samazinājumiem (*OECD, 2022*).

Darba – ārpusdarba līdzsvars (*work–nonwork balance*)

Darbinieku novērtējums par darba un ārpusdarba lomu kombinācijas labvēlīgumu, kas izriet no tā, cik lielā mērā viņu emocionālā pieredze, uztvertā iesaiste un efektivitāte darbā un ārpus darba lomās atbilst vērtībai, ko viņi piešķir šīm lomām” (Casper et al., 2018)





Augstas darba prasības tipiski saistās ar zemākiem darba un privātās dzīves līdzsvara rādītājiem

Darba prasības ir darba fiziskie, psiholoģiskie, sociālie vai organizatoriskie aspekti, kas prasa pastāvīgu fizisku un psiholoģisku piepūli.

- Laika prasības (*time-based*)
- Psiholoģiskā spriedze (*strain-based or cognitive*)
- Emocionālās prasības (*affect-based*)
- Fiziskās prasības (*physical*)

Brough et al., 2020

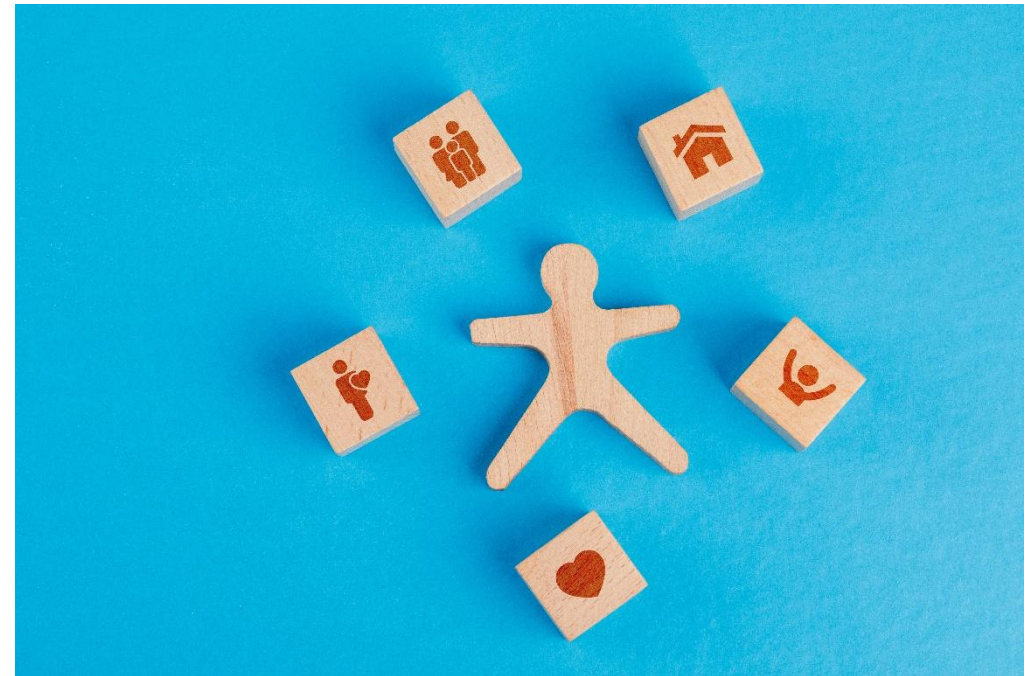
Augstāki darba resursu rādītāji tipiski saistās ar zemākiem darba un privātās dzīves konfliktu rādītājiem

Darba resursi ir darba fiziskie, psiholoģiskie, sociālie vai organizatoriskie aspekti, kas veicina darba mērķu sasniegšanu.

- Laika resursi (*time-based*)
- Kognitīvie resursi (*strain-based or cognitive*)
- Emocionālie resursi (*affect-based*)
- Fiziskie resursi (*physical*)

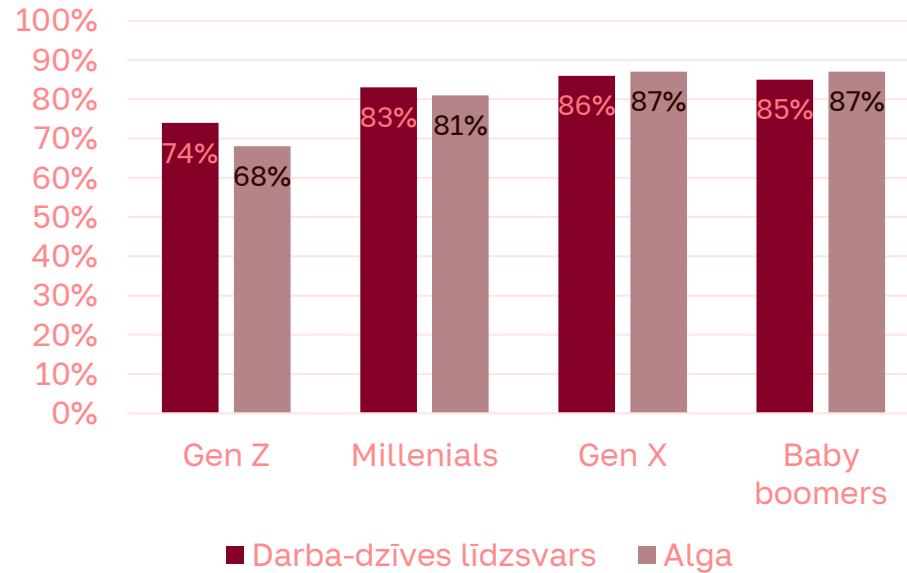
Brough et al., 2020

- 61% nodarbināto, īpaši jaunākajā paaudzē, norāda, ka nepieņemtu darba piedāvājumu, ja uzskata, ka tas izjauks viņu darba un privātās dzīves līdzsvaru, un 48% nodarbināto būtu gatavi pamest esošo darbu, ja tas pārņemtu viņu dzīvi (*Randstad, 2023*).
- Zemi darba un privātās dzīves līdzsvara rādītāji saistāmi ar zemākiem psiholoģiskās un kopējās labbūtības rādītājiem (*Aiken et al., 2024; Sirgy & Lee, 2018*)



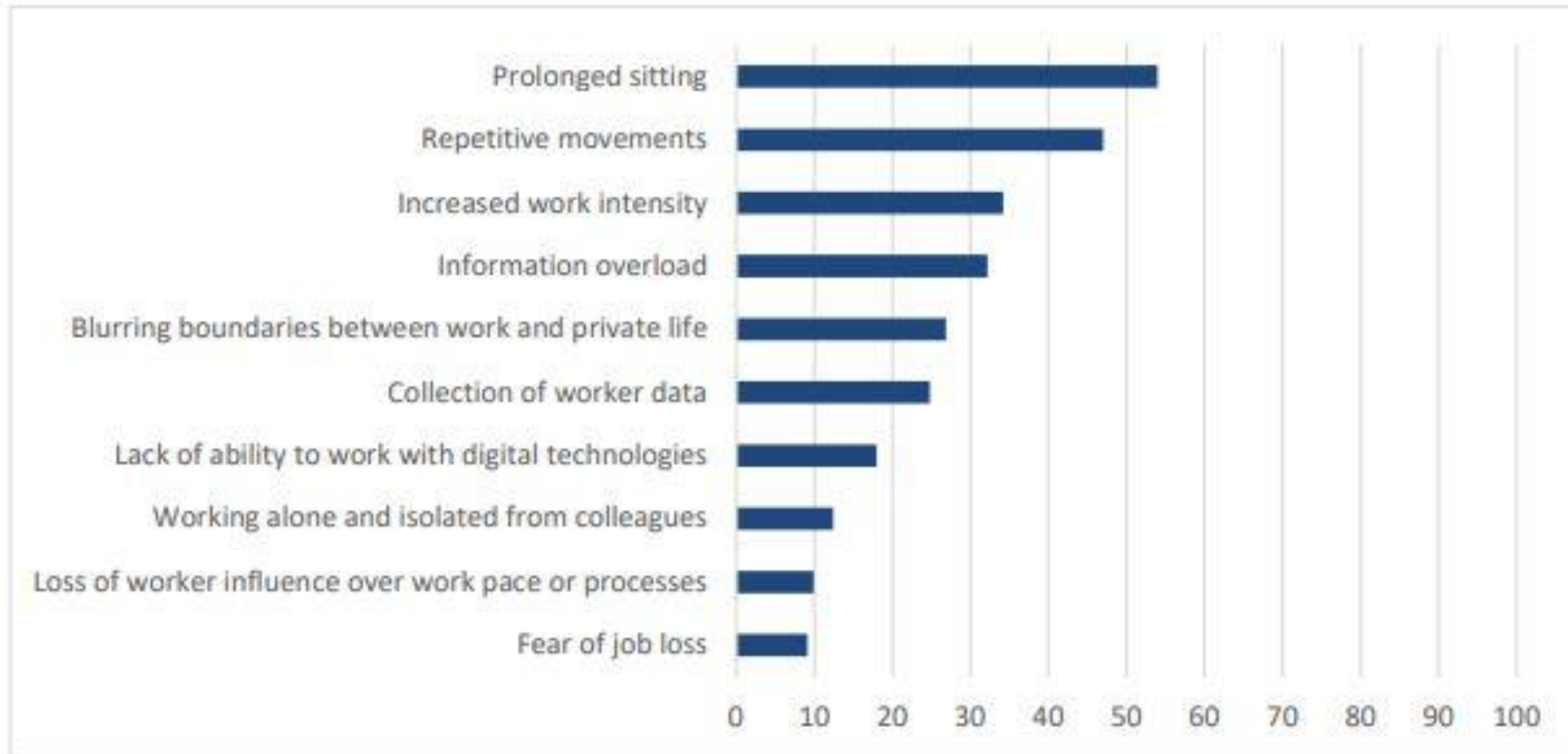
Darba un dzīves līdzsvars kļūst būtiskāks par algu

Cik svarīgi Jums ir sekojoši faktori attiecībā uz esošo vai nākotnes darbu? (2024)



(Randstad, 2025)

Risk factors linked to the use of digital technologies at work (% establishments, EU-27), 2024.



Darba un privātās dzīves līdzsvars digitalizācijas un attālinātā darba laikmetā

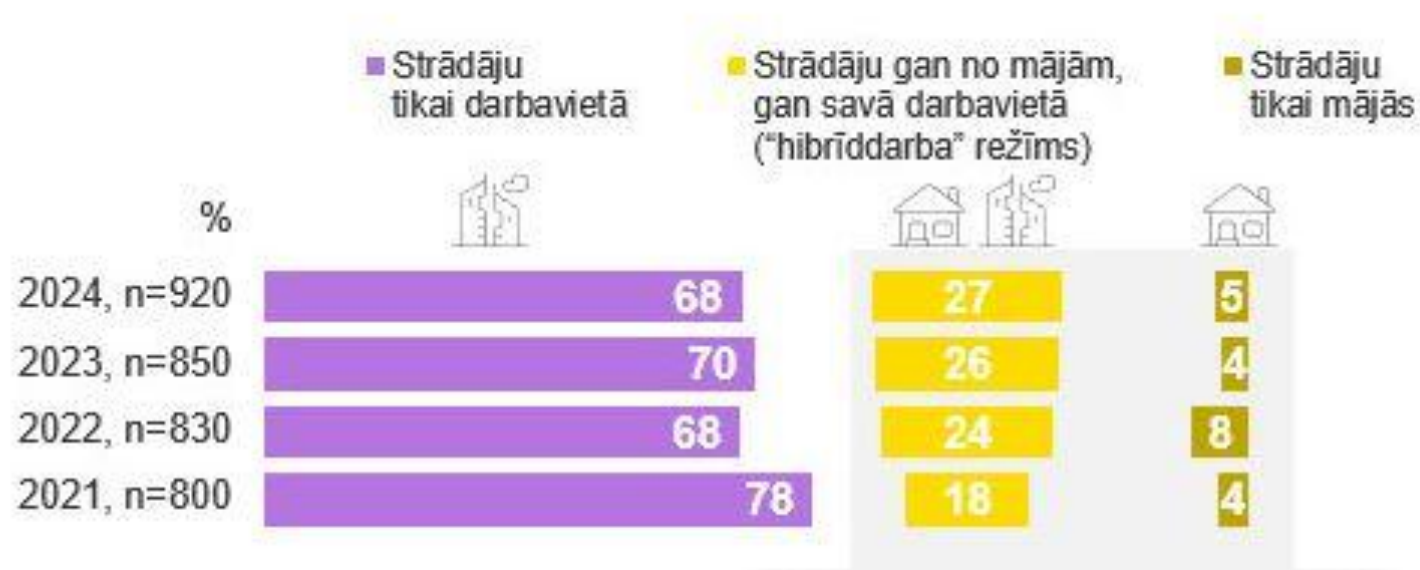
- 40% no tiem, kas pieslēgušies tiešsaistē 6:00 no rīta, jau pārskata e-pastu
- Nodarbinātie apstrādā 50 + ziņas ārpus darba laika
- Ap 10:00 vakarā, 29% no nodarbinātajiem pārbauda e-pastu
- Katrs piektais aktīvi strādā nedēļas nogalēs
- Vairāk nekā 5 % atsāk darbu ar e-pastu svētdienas vakaros
- Tiešsaistes sanāksmju skaits pēc plkst. 20.00 ir pieaudzis par 16 % (YOY)

(Microsoft, 2025)

Attālinātais darbs Latvijā

2024 / 2023 / 2022 Kurš no šiem variantiem vislabāk raksturo veidu, kā Jūs pašlaik strādājat savā pamata darba vietā?

2021 Kas no šī vislabāk raksturo veidu, kā Jūs strādājāt savā pamata darbavietā LĪDZ COVID-19 PANDĒMIJAI?

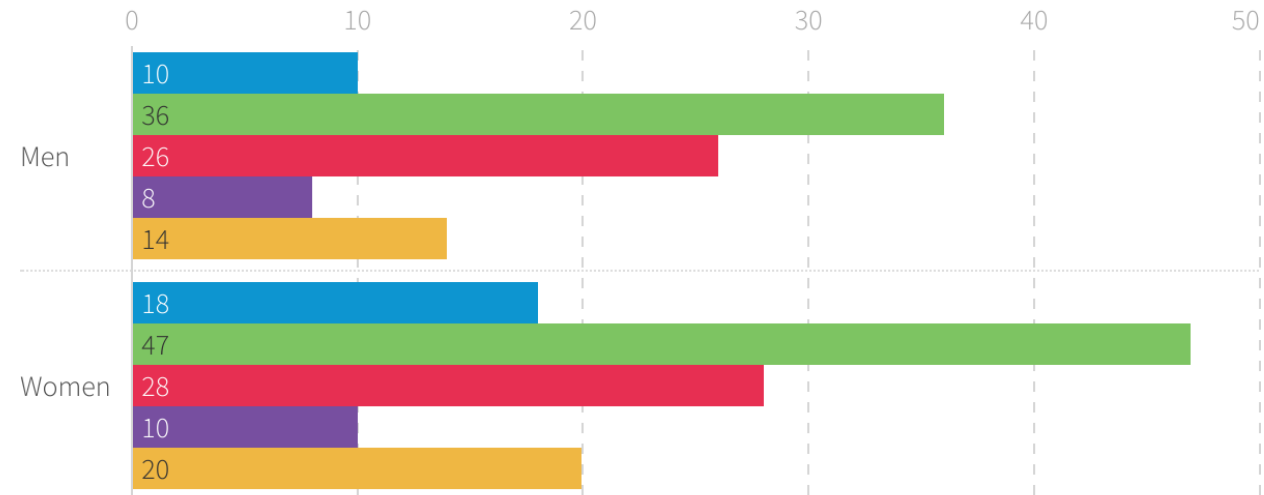


Kantar, 2024

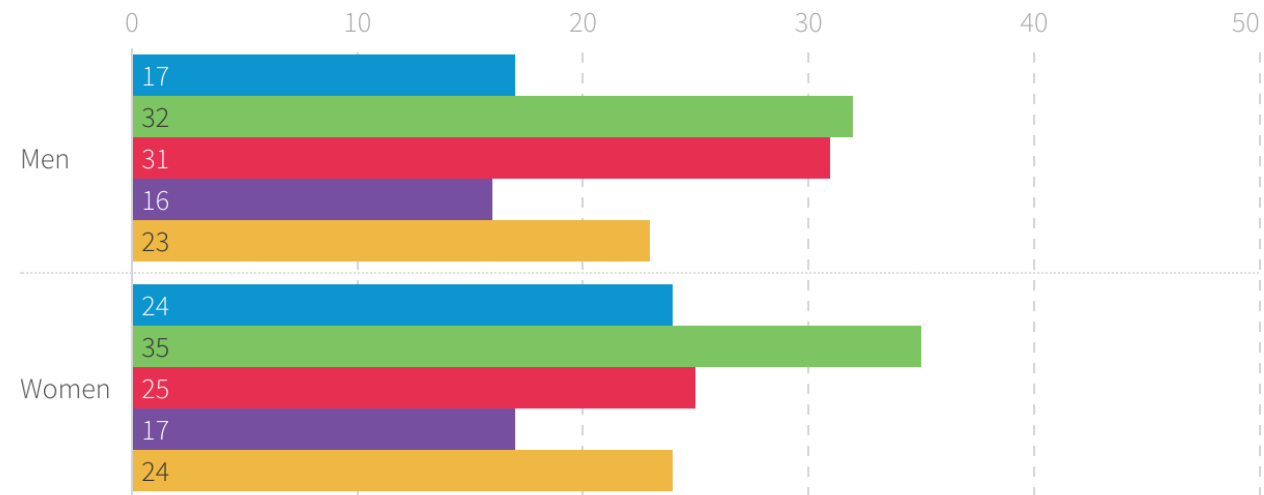
Figure 25: Blurring of boundaries with regular telework/hybrid work, by gender, EU-27 (%)

■ Full-time telework
 ■ Regular telework
 ■ Occasional telework
 ■ Employer's premises
 ■ Other situations

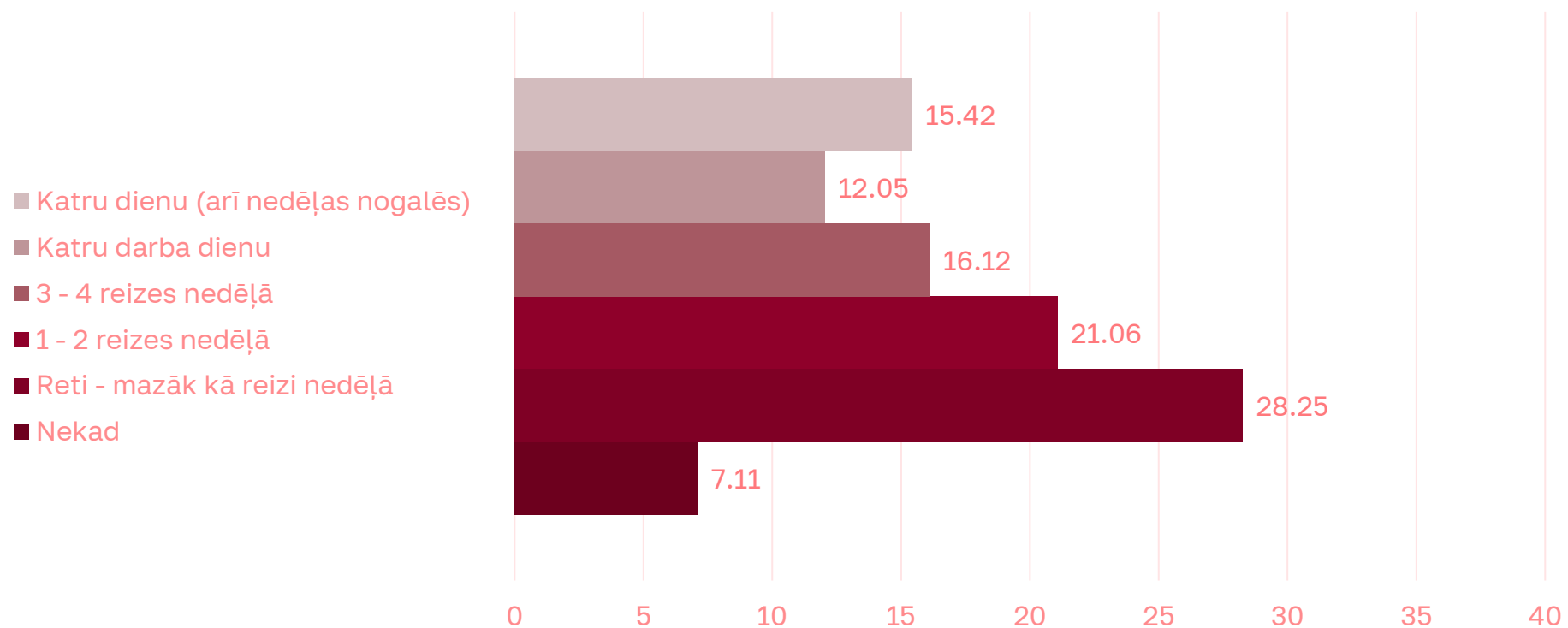
Worked in free time to meet work demands



Been contacted for work-related reasons outside working hours



Cik bieži saņemam ar darbu saistītu komunikāciju ārpus darba laika (telefonā, e-pastā, ziņu apmaiņas platformās) (%)



N = 1154

[BALANCE4LV pētījuma dati](#), 2024

Robežu pārvaldības stili

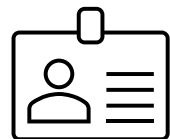
(Kossek & Lautsch, 2012 kā minēts Brough et al., 2020)

- Segmentēšana (*segmentation*) – darba un ārpus darba dzīves nodalīšana atsevišķās dzīves jomās -> veicina darba un dzīves līdzsvaru
- Integrācija (*integration*) - darba un ārpus darba dzīves noteikšana kā jomas, kas brīvi mijiedarbojas -> mazina darba un dzīves līdzsvara līmeni
- Mainība (*alternating*) - skaidri periodi, kad tiek ievērota segmentēšana, kad integrācija -> ilgtermiņā veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru

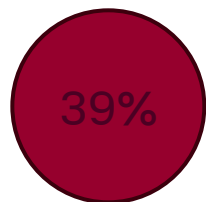
Darba vide un darba un privātās dzīves līdzsvars

| Darba vide | Darba un privātās dzīves līdzsvara saistība |
|--|---|
| Stabils darbs | + |
| Labas izaugsmes iespējas | + |
| Labas personīgās attiecības ar darba kolēģiem | + |
| Labas profesionālās attiecības ar darba kolēģiem | + |
| Iespēja brīvi plānot savu darba laiku | + |
| Saprotošs/atbalstošs darba devējs | + |
| Liels darba apjoms | - |
| Liels virsstundu darba apjoms | - |
| Augsta darba intensitāte | - |
| | |

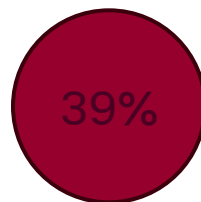
Kā atbildība ir darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvars (viedoklis, Latvijas nodarbināto aptauja)?



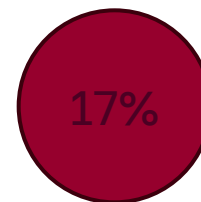
Darbinieka
atbildība



Abpusēji
dalīta
atbildība



Organizācijas
atbildība



Darba ņēmēji
N = 920

Darba-ārpusdarba struktūra

Likumdošanas līmenis: Piem. ES Darba laika direktīva (2003/88/EK), Darba likums

Organizācijas līmenis: Piem., darba līgums, amata apraksts, koplīgums

Individuālā līmenī: darba-ārpusdarba līdzsvara veidošana (*Work-nonwork balance crafting*)

Psihiskās veselības atbalsts darba vietā

- MVU lielākoties nav formālas vadlīnijas vai prakses
- Kā šķēršļi ieviešanai tiek minēti:
 - Ierobežoti līdzekļi
 - Darbinieku skepse
 - Vadības apzināšanās trūkums

(Dati no H.A.R.M.O.N.Y. Projekta, 2025)

Tiesības atslēgties no darba (*Right to disconnect*)

- Ja darba vietā pastāv tiesību atslēgties no darba politika (*right to disconnect policy*), laba darba un privātās dzīves līdzsvara varbūtība pieaug par 9% (*Eurofound, 2023*)
- Jau vairākas valstis pasaulē integrē šīs tiesības darba noteikumos vai normatīvajos dokumentos. Piemēram, Francija, Spānija, Portugāle, Īrija, Beļģija, Itālija, Grieķija, Luksemburga, Meksika, Kanāda, Brazīlija, Peru, Čīle, Argentīna, Korejas republika (*Hopkins, 2024*).

Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review

by John Hopkins 

School of Business, Law and Entrepreneurship, Swinburne University of Technology, Hawthorn, VIC 3122, Australia

Sustainability 2024, 16(12), 4970; <https://doi.org/10.3390/su16124970>

Submission received: 17 April 2024 / Revised: 27 May 2024 / Accepted: 6 June 2024 /

Published: 11 June 2024

leguvēji ne tikai nodarbinātie

- Tiesību atslēgties tiesiskais regulējums uzlabo darba sniegumu, darba apmierinātību un apmierinātību ar darba un privātās dzīves līdzsvaru (*Ding et al., 2025*).

- Darba-ārpusdarba līdzsvara veidošana «ietver neoficiālas tehnikas un darbības, ko indivīdi izmanto, lai veidotu savu darba un ārpusdarba līdzsvaru, ņemot vērā savas robežu pārvaldības preferences un vēlamo darba un ārpusdarba lomu kombināciju.» (Kersieck et al., 2022)



(Sturges, 2012)

Ja cieš nodarbinātā līdzsvars starp darbu un personīgo dzīvi

| Indivīda līmenī |
|---|
| Cieš psihiskā veselība: piem., stress, izdegšana, trauksme, depresija,.. |
| Cieš fiziskā veselība: piem., galvassāpes, miega traucējumi |
| Zemāka apmierinātība ar dzīvi, ar darbu |
| Samazināta motivācija |
| Cieš starppersonu attiecības: piem., konflikti ģimenē, trūkst laika ģimenei un draugiem |
| Trūkst laiks personīgai izaugsmei |
| |

| Organizācijas līmenī |
|---|
| Cieš kvalitāte: Samazināta produktivitāte un efektivitāte |
| Augstāki absenteisma un slimstrādes rādītāji |
| Augstāki nodoma mainīt darbu rādītāji |
| Zemāka iesaiste darbā |
| Zemāka lojalitāte/piesaiste darbam |
| Cieš darba sociālā vide/ «klimats» |
| Augstāki izdevumi |
| Var ciest organizācijas tēls |

Darba un privātās dzīves līdzsvara ieguvumi

- Individuālā līmenī:

- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski pozitīvi saistīts ar labbūtības rādītājiem
- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski negatīvi saistīts ar ar darbu saistīto stresu

- Organizācijas līmenī

- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar darbu
- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski negatīvi saistīts ar darba vietas maiņas nodomu

Labs darba un dzīves
līdzsvars nav greznība,
tas ir ieguldījums
ilgtermiņa labbūtībā:
gan indivīdam, gan
organizācijai.

Izmantotie informācijas avoti

Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000259>

Randstad. (2023) Workmonitor 2023. Retrieved from:

https://workforceinsights.randstad.com/hubfs/Workmonitor/2023/Randstad_Workmonitor_2023.pdf?hsLang=nl

Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In: Theorell, T. (eds) *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20

Aiken, L. H., Sermeus, W., McKee, M., Lasater, K. B., Sloane, D., Pogue, C. A., Kohnen, D., Dello, S., Maier, C. B. B., Drennan, J., & McHugh, M. D. (2024). Physician and nurse well-being, patient safety and recommendations for interventions: Cross-sectional survey in hospitals in six european countries. *BMJ Open*, 14(2) doi: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079931>

Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. doi:

<https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Promoting Health and Well-being at Work: Policy and Practices*. OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en>

Kantar. (2025). *Kā elastīgs darba laiks ietekmē darba devēja izvēli un darbinieku labbūtību?* SIA “TNS Latvia”. <https://www.kantar.lv/tnsab77/ka-elastigs-darba-laiks-ietekme-darba-deveja-izveli-un-darbinieku-labbutibu/>

Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. Said Business School WP 2019-04.

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>

Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In: Theorell, T. (eds) *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20

Eurofound (2023), *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://eurofound.link/ef23002>

European Agency for Safety and Health at Work. (2025). *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024)*. Bilbao, Spain: EU-OSHA. Retrieved from: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf

Hopkins, J. (2024). Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review. *Sustainability*, 16(12), 4970. <https://doi.org/10.3390/su16124970>

Eurofound (2025), *European Working Conditions Survey 2024: First findings*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Paldies!