



# EXIT **burnout**

LATVIJAS ZIŅOJUMS

---



# Jaunatnes darbs un izdegšana

## Ievads

Šī ziņojuma mērķis ir apkopot jaunākos pētījumus, datus un informāciju saistībā ar profesionālo izdegšanu, tās ietekmi uz veselību un citiem ar to saistītiem faktoriem darba ar jaunatni īstenotāju vidū Latvijā.

Ziņojuma sagatavošanas ietvaros tika veiktas trīs aktivitātes:

1. Iepriekš (pēdējo 4 gadu laikā) veiktu pētījumu analīze – dati, izvērtējums, secinājumi, statistika, kā arī dokumentu analīze par profesionālo izdegšanu kopumā jomās, kas strādā ar cilvēkiem, kā arī atsevišķi jaunatnes jomā Latvijā un Eiropā.
2. Darba ar jaunatni īstenotāju aptauja, kuras mērķis bija iegūt datus par darba ar jaunatni īstenotāju stresoriem darbā, kas noved līdz izdegšanai, kā arī viņu vajadzībām stresoru mazināšanai. Aptaujas darbs tika īstenots no 2022. gada 1. līdz 30. novembrim, un tajā savu viedokli sniedza 26 darba ar jaunatni īstenotāji.
3. Individuālās padziļinātās ekspertu intervijas. Lai iegūtu padziļinātus un detalizētus vērtējumus par pētījuma tēmām, 2022. gada decembrī tika veiktas 3 padziļinātas intervijas ar jomas ekspertiem – darba ar jaunatni īstenotāju, darba ar jaunatni organizācijas vadītāju un psihologu.

Izdegšanas problēma ir klātesoša teju katrā industrijā. Saskaņā ar dažādiem pētījumiem visā pasaulē, no 50 līdz pat 77% darbinieku ir piedzīvojuši izdegšanu. Arī darba ar jaunatni īstenotāju vidū izdegšanas problēma nav izņēmums un tas jo īpaši rada bažas, jo vistiešākajā mērā ietekmē jauniešu pašsajūtu un psihoemocionālo veselību (JSPA, 2021). Turklāt izdegšana rada problēmas un izmaksas kā darba devējam tā valstij, jo ir iemesls darbinieku mainībai, augstām jaunu darbinieku apmācības izmaksām, kā arī slimības prombūtnei.

Iespējamība, ka izdegušais darbinieks dosies slimības prombūtnē, ir par 63% lielāka un 2,6 reizes biežāk šie darbinieki aktīvi meklē jaunu darbu. Savukārt, ja šie darbinieki paliek, viņu pārliecība par savu sniegumu sarūk par 13% (Gallup, 2020).

Aplūkojot Latvijas datus, 50% no darba ar jaunatni īstenotājiem šajā jomā strādā jau vairāk nekā 5 gadus (tai skaitā 35% – vairāk nekā 8 gadus). Tai pat laikā kopumā 35% darba stāžs nepārsniedz 3 gadus – tas netieši liecina par izteikti augstu darbinieku mainību darbā ar jaunatni. Īpaši izteikta mainība novērojama jaunatnes lietu speciālista amatā – kopumā 48% šo speciālistu darba stāžs ir ne lielāks kā 3 gadi. Tikmēr nevalstiskajā sektorā tikai 15% ir ar mazāku stāžu nekā 3 gadi, bet 33% pieredze ir lielāka nekā 5 gadi.

Kopumā novērojama sakarība – jo lielāka darba pieredze jaunatnes jomā, jo augstāks ir kritisko vērtējumu īpatsvars. Ja to vidū, kuru darba stāžs ir līdz 3 gadiem, tikai 3% pauž neapmierinātību ar savu darbu, tad 8 un vairāk gadu strādājošo vidū kritiskos vērtējumus pauž jau 13%. Šie dati, savukārt, apliecina citos pētījumos identificēto jaunatnes darbinieku izdegšanas problēmu. Kopumā 41% darba ar jaunatni īstenotāju tuvāko gadu laikā plāno mainīt savu esošo darba vietu – 16% plāno meklēt citu darbu jaunatnes jomā, bet 25% plāno meklēt darbu ārpus jaunatnes jomas. Tas apliecina, no vienas puses, neapmierinošos darba apstākļus un nosacījumus, un, no otras puses, liek aktualizēt jautājumu, cik efektīva ir esošā mācību un atbalsta sistēma, ja liela daļa no darbā ar jaunatni iesaistītajiem dažu gadu laikā pamet šo jomu. Īpaši tas attiecas uz jaunatnes lietu speciālistiem, no kuriem 50% ir novērtējuši, ka drīzumā plāno meklēt citu darbu, tai skaitā 30% no tiem – ārpus jaunatnes jomas (Klāsons un Lase, 2020).

Kā viens no risinājumiem, lai mazinātu izdegšanas problēmu darbā ar jaunatni iesaistīto vidū, būtu paaugstināt jaunatnes darbinieku prasmes labbūtības (well-being) jautājumos, kas ļautu viņiem efektīvāk atbalstīt arī jauniešus. Latvijā trūkst apmācības jaunatnes darbiniekiem par psihoemocionālās veselības jautājumiem (JSPA, 2021).

## Profesionālā izdegšana

Lai gan izdegšanas jēdziens pazīstams jau ievērojamu laiku, pasaulē joprojām nav vienotas izpratnes par tā definējumu. Vietām tas tiek definēts kā sindroms, citviet klasificēts kā medicīniska saslimšana, savukārt citviet saistīts tikai ar darbu un profesionālo vidi. Arī Latvijā, kur izdegšana atzīta par arodslimību zem sadaļas “pārslodžu (kopējās fiziskās pārslodzes vai atsevišķu orgānu vai sistēmu pārslodzes) izraisītās slimības”. Saistībā ar šo tiek plānots ieviest regulējumu, kas noteiktu standartus izdegšanas prevencijai darba vietā (Eurofound, 2018).

Izdegšana kā arodslimība Latvijā atzīta kopš 2007.gada saskaņā ar likumu "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" un Ministru kabineta noteikumiem Nr.908 "Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība" (Eurofound, 2018).

Latvijā nav pieejami kvalitatīvi statistikas datu par izdegšanu kā arodslimību, jo tas lielā mērā saistīts ar subjektīviem apstākļiem, piemēram, ārstu disciplinētību arodslimību reģistrēšanā (TNS Latvia Ltd and Rīga Stradiņš University, 2013, citēts no Eurofound, 2018). 2018. gadā psihoemocionālu risku ietekmē izdegšana kā arodsaslimšana konstatēta vien pieciem cilvēkiem, 2019.gadā 48 personām, kas noteikti neatspoguļo reālo situāciju, liecina Valsts darba inspekcijas dati (Ambote S., 2021).



Izdegšanas sindroms izpaužas kā enerģijas izsīkums, depersonalizācija un personīgās efektivitātes samazinājums, kas atstāj negatīvas sekas gan indivīda, gan darba vides, gan sabiedrības līmenī. Viens no veidiem, kā iespējams mazināt izdegšanu, ir iedarboties uz personīgajiem izdegšanas riska faktoriem, piemēram, veicinot emocionālo noturību un stresa pārvaldību, attīstot komunikācijas prasmes u.c. (Avota, 2022)

Pasaules Veselības organizācija izdegšanas sindromu definē kā sekas slikti pārvaldītam hroniskam stresam darba vietā (World Health Organization, 2019), klasificē to kā nodarbes fenomenu, nevis medicīnisku stāvokli un saista to tikai ar profesionālās darba vides kontekstu nevis citām dzīves sfērām.

Īpaši izdegšana un ar to saistītās veselības problēmas aktualizējās COVID-19 pandēmijas un ar to saistīto ierobežojumu dēļ, kad tika ietekmētas darba, ģimenes un privātās dzīves robežas. Izdegšana var skart jebkuras profesijas pārstāvi, bet biežāk tas vērojams palīdzību sniedzošu profesiju pārstāvjiem, piemēram, medmāsām, ārstiem, sociālajiem darbiniekiem, skolotājiem, kuri ir ciešā kontaktā ar cilvēkiem. Attālinātā darba periodā skolotājiem palielinājās darba slodze, jo bija jārod jauni risinājumi, jāizstrādā jauni materiāli vai jāpielāgo esošie, jāsniedz attālināta atgriezeniskā saite skolēniem, kas prasa papildus laiku. Saskaņā ar Edurio veikto pētījumu, gandrīz visiem skolotājiem Latvijā attālināto mācību laikā bija lielāka darba slodze un 74% skolotāju atzina, ka bieži vai ļoti bieži jutās pārstrādājušies (Edurio, 2020).

Darbs ar jaunatni aptver plašu diapazonu un ir starpnozaru rakstura, iesaistot valsts un pašvaldību institūcijas, kā arī jaunatnes organizācijas un citas fiziskas un juridiskas personas. Latvijā tiesiskā regulējuma ietvaros nav definētas vienotas prasības izglītībai un profesionālajai pieredzei darba ar jaunatni īstenotājiem (Klāsons un Lase, 2020).

Profesiju klasifikatorā ir definētas divas ar darbu ar jaunatni saistītas profesijas – jaunatnes lietu speciālists (profesijas kods – 242227) un jaunatnes darbinieks (profesijas kods – 242257). Abas profesijas iekļautas politikas pārvaldības vecāko speciālistu profesiju atsevišķajā grupā (2422), tomēr vēl joprojām nav definēti profesiju standarti. Profesiju standartā, kas bija aktuāls no 2008.gada līdz 2016.gadam, jaunatnes lietu speciālists tika aprakstīts šādi: *“jaunatnes lietu speciālists veic darbu ar jaunatni, sadarbojoties ar jaunatnes politikas īstenošanā iesaistītajām personām izstrādā priekšlikumus jaunatnes politikas pilnveidei, īsteno un koordinē informatīvus un izglītojošus pasākumus, projektus un programmas jaunatnes politikas jomā, sekmē jauniešu pilsonisko audzināšanu, veicina jauniešu brīvprātīgo darbu un līdzdalību lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē, konsultē jauniešus jaunatnes politikas jomā, tajā skaitā par pasākumu, projektu un programmu izstrādi un īstenošanu, kā arī veicina jauniešu personības attīstību.”*

Lai gan daļa no pamatuzdevumiem abām profesijām ir līdzīga vai identiska, svarīgākā to atšķirība – jaunatnes lietu speciālista darbības joma ir jaunatnes politikas veidošana un koordinēšana, bet jaunatnes darbinieka darbības joma ir ikdienas praktiskais darbs ar jauniešiem (Klāsons un Lase, 2020).



Valsts ieņēmumu dienesta informācija par darba vietām 2022. gada decembrī atbilstoši profesiju klasifikatoram rāda, ka jaunatnes lietu speciālista profesijā ir 109 aizņemta darba vietas un jaunatnes darbinieku – 84, kopā abās profesijās – 193 (VID, 2022). Tomēr jāatzīst, ka šajā nozarē nav pieejama pilnīga statistika, jo te neietilpst pašnodarbinātie speciālisti, kuri sastāda lielu daļu jaunatnes darbā strādājošo, un brīvprātīgie kā nozīmīgs atbalsta resurss darba ar jaunatnes īstenotājiem, kā arī NVO sektorā darba ar jaunatni īstenotāji parasti tiek piesaistīti uz projektu pamata un/vai kā brīvprātīgie.

Šī ziņojuma ietvaros apkopotā literatūra un veiktās intervijas par darba ar jaunatnes īstenotājiem tiek skatītas plašākā mērogā un attiecinātas gan uz jaunatnes lietu speciālistiem, gan jaunatnes darbiniekiem, gan citiem darbiniekiem, kuri strādā ar jauniešiem dažādos kontekstos (tajā skaitā arī skolotāji).

## Ar izdegšanu saistītie mentālās veselības faktori un cēloņi

Smagas pakāpes profesionālā izdegšana piemeklē no 2% līdz 13% strādājošo pieaugušo visā pasaulē (Ahola et al., 2017, citēts no Ābeltiņa M., 2022). Ik gadu Eiropas Savienības valstīm tas izmaksā ap 20 miljoniem eiro, jo 50%–60% darba nespējas gadījumu ir saistīti tieši ar darba stresa sekām (EASHW, 2012, citēts no Ābeltiņa M., 2022). Ar profesionālo izdegšanu saistītās problēmas atspoguļojas gan starppersonu konfliktos, gan kļūdu pieļaušanā un lēmumu pieņemšanas atlikšanā (Schaufeli et al., 2009, citēts no Ābeltiņa M., 2022), kas savukārt negatīvi ietekmē veicamā darba kvalitāti.

Skolotāju vidū 2019. gadā Latvijā veiktā pētījumā 48% aptaujāto pedagogu atzinuši, ka izjūt hronisku stresu, bet 55% esot bijušas aizdomas par izdegšanu (Maksima un Ennītis, 2021). Savukārt 2021. gadā veiktajā aptaujā atklājas, ka ar profesionālās izdegšanas pazīmēm saskaras jau 2/3 Latvijas pedagogu un 46% skolotāju apsverot iespēju tuvākajā laikā pamest savu darba vietu (LIZDA, 2021).

Skolotāji, kuri cieš no izdegšanas, dzīvo ar augstu stresa līmeni un jēgas trūkumu par savu klātbūtni klasē. Palielinoties skolotāju izdegšanai, skolēnu pieņemšana un atbalstīšana samazinās, un to rezultāti arī. Skolotājiem izveidojas negatīva attieksme un viņi kļūst neefektīvi (Cozolino, 2017, citēts no Buša, 2019). Tas viss var rezultēties neefektīvā darbā izglītības sistēmā.

Izdegšana ir psiholoģisko un fizisko spēku izsīkums, kas ietekmē vairākus cilvēka funkcionēšanas aspektus:

- Uzvedību: biežāk kavē darbu, iekšēja pretestība turp doties, zemāka efektivitāte, neskatoties uz ilgāku darba laiku, vairāk kafijas, cigarešu, alkohola u.c.;
- Emocijas: bezspēcība, dusmas, vainas izjūta, zūd humora izjūta, parādās cinisms;



- Domāšanu: rigiditāte, pretestība pret pārmaiņām, grūtības koncentrēties, nosodījuma rašanās pret citiem, vienaldzība;
- Veselību: miega traucējumi, vājums, biežākas saslimšanas ar infekcijas slimībām, ātra psihisko pārdzīvojumu somatizācija. (Vaine, 2019).

Pieejami plaši pētījumi par izdegšanas ietekmi uz cilvēku fizisko veselību un izdegšanu kā predisponējošo faktoru tādām saslimšanām kā hiperholesterinēmija, 2. tipa cukura diabēts, koronārā sirds slimība, hospitalizācija sirds un asinsvadu traucējumu dēļ, muskuļu un skeleta sistēmas sāpes, sāpju pieredzes izmaiņas, ilgstošs nogurums, galvassāpes, kuņģa-zarnu trakta problēmas, elpošanas problēmas, smagas traumas un mirstība līdz 45 gadu vecumam (Eurofond, 2018).

Lielākam izdegšanas riskam ir pakļauti cilvēki ar vērtību konfliktu, neapmierinātām emocionālajām vajadzībām, kuri nemāk savas problēmas risināt konstruktīvi un pielieto "bēgšanas" mehānismu darbā, personiskajā dzīvē, attiecībās (atkarības, to skaitā, darbaholisms), ar ārējo kontroles lokusu (Vaine, 2019).

Visbiežāk izdegšanas riskam pakļauti cilvēki, kas strādā darbus ar augstu psihosociālo riska līmeni, piemēram, augsta darba intensitāte, ilgas darba stundas, emocionāla spriedze, zema autonomija un saspringtas sociālās attiecības ar kolēģiem un klientiem, tāpat arī kolēģu atbalsta trūkums, nekvalitatīva vadība un ētikas un vērtību konflikti (Eurofound, 2018).

Primārās izdegšanas pazīmes ir garīgas un fiziskas enerģijas izsīkums, depersonalizācija un ciniska attieksme pret darbu, kā arī darba efektivitātes un personīgo sasniegumu mazināšanās. Izdegšanas sindromu veicina gan darba vides un organizatoriskie faktori (darba slodze, kontrole, atlīdzība, kopiena, taisnīgums, vērtības), gan personīgie faktori (emocionālā noturība, kontroles lokuss, pašvērtējums, problēmu risināšanas spējas u.c.) (Avota, 2022).

Zīmīgi, ka izglītības vidē skolēnu neatbilstošā uzvedība tiek uzskatīta par vienu no galvenajiem stresa faktoriem, kas skar skolotāju labizjūtu. Jo spēcīgākas bija skolotāju izjustās negatīvās emocijas, jo intensīvāki bija izdegšanas simptomi, par kuriem ziņoja skolotāji (DiChiacchio, De Stasio, & Fiorelli, 2006, citēts no Buša, 2019). Tajā pašā laikā skolotāji ar augstu izdegšanas pakāpi atšķirīgi uztver un izsaka negatīvās emocijas, piemēram, dusmas, kaunu un skumjas, salīdzinājumā ar saviem kolēģiem ar zemāku izdegšanas pakāpi. Pētījuma rezultāti atklāj, ka skolotāji, kas bija vairāk pakļauti izdegšanas riskam, maldīgi uztver negatīvās emocijas verbālā konfliktā ar saviem skolēniem (Fiorelli et al., 2017, citēts no Buša, 2019). Konkrēti, izdegušie skolotāji savas un studentu negatīvās emocijas uztver intensīvāk, nekā skolotāji, kuri nav izdeguši. Tādējādi, skolotāji ar zemu sociālās un emocionālās kompetences līmeni, bieži vien ir izdeguši un demonstrē zemu efektivitāti ikdienas darbā – tiek novēroti darba kavējumi, lomu konflikti, zems pašvērtējums un zema apmierinātība ar darbu. (Burevene & Fiorelli, 2015, citēts no Buša, 2019)

Kopumā par nozīmīgākajiem izdegšanas cēloņiem var tikt uzskaitīti šādi faktori:

- neadekvāts darba apjoms;
- neskaidri mērķi;
- nespēja ko mainīt (kas emocionāli svarīgs) – ārpus kontroles;
- centieni realizēt ko tādu, kas ir neiespējams, nav nepieciešamo resursu;
- konflikts starp iekšējām vērtībām un to, kas notiek darba vietā – spiests darīt to, kas nepatīk;
- pārmērīgs, ieildzis stress. (Vaine, 2019)

## Vajadzību analīze

### Faktori izdegšanas mazināšanai un prevencijai

Liels uzsvars jāliek uz izdegšanas mazināšanu un prevenciju ne tikai personīgā līmenī, bet arī organizācijās, kad tieši organizācijas līmenī jāmeklē un jāpielāgo veidi, kā efektīvāk veikt darbības, kas rada lielāko slodzi darbiniekiem.

Izglītības vidē visnoderīgākais no organizācijas vadības atbalsta pašu skolotāju skatījumā ir saziņas un informācijas nodrošināšana, metodiskais atbalsts, kā arī iedrošināšana un atgriezeniskās saites sniegšana. Divas būtiskākās lietas, kas darbiniekiem pietrūkst un kam organizācijas vadībai būtu jāpievērš lielāka vērība, ir metodiskais atbalsts (vienotas pieejas izstrāde un ieteikumi mācību procesa realizēšanai) un IT rīku nodrošināšana. Tāpat organizācijas līmenī nepieciešama vienošanās par vienotu pieeju – izmantot vienotu plānošanas sistēmu, platformu komunikācijai un uzdevumu iesūtīšanai/ saņemšanai/ atgriezeniskās saites sniegšanai, kā arī vienošanās par to, ko nozīmē kvalitatīva mācīšana, tai skaitā attiecībā uz atgriezeniskās saites sniegšanu jauniešiem – cik bieži un kādā apmērā tā ir jāsniedz. Skolotāji runā arī par nepieciešamību pēc konsultatīva atbalsta (Edurio, 2020).

Situācijās, kad nav iespējams mazināt izdegšanas darba vides riska faktoros, nepieciešams strādāt personīgo faktoru līmenī, veicinot darbinieku stresa noturību, komunikācijas prasmes, problēmu risināšanas spējas u.c. aspektus (Avota, 2022). Kā būtiskākās kompetences, kas nepieciešamas darba ar jaunatnes īstenotājiem, lai varētu efektīvāk strādāt ar jauniešu psihoemocionālās veselības jautājumiem, skar ne tikai tādas jomas, kas tieši ietekmē darbu ar jauniešiem, kā pamatzināšanas psiholoģijā, emocionālais intelekts, holistiska pieeja, komunikācijas prasmes, atbalsts un jauniešu stiprināšana, bet arī pašu jaunatnes darbinieku labbūtība, kas ietver rūpes par sevi, sevis izprašanu, enerģijas atgūšanu un izdegšanas riska mazināšanu (JSPA, 2021).

Augsta pašefektivitāte var potenciāli mazināt izjusto stresu darba vidē un ļaut strādāt efektīvāk, sniedzot pārliecību par spēju tikt galā ar sastaptajām grūtībām, un pretēji – zema pašefektivitāte var raisīt izdegšanas izjūtas attīstību (Galindo-Domínguez, Pegalajar, & Uriarte, 2020; Skaalvik & Skaalvik, 2007, citēts no Šastakoviča, 2021).



Noskaidrots, ka skolotāju pašefektivitātes izjūta ietekmē skolotāju attiecības ar skolēniem, augstai pašefektivitātei veicinot tuvību un mazinot konfliktus (Hajovsky, Chesnut, & Jensen, 2020, citēts no Šastakoviča, 2021).

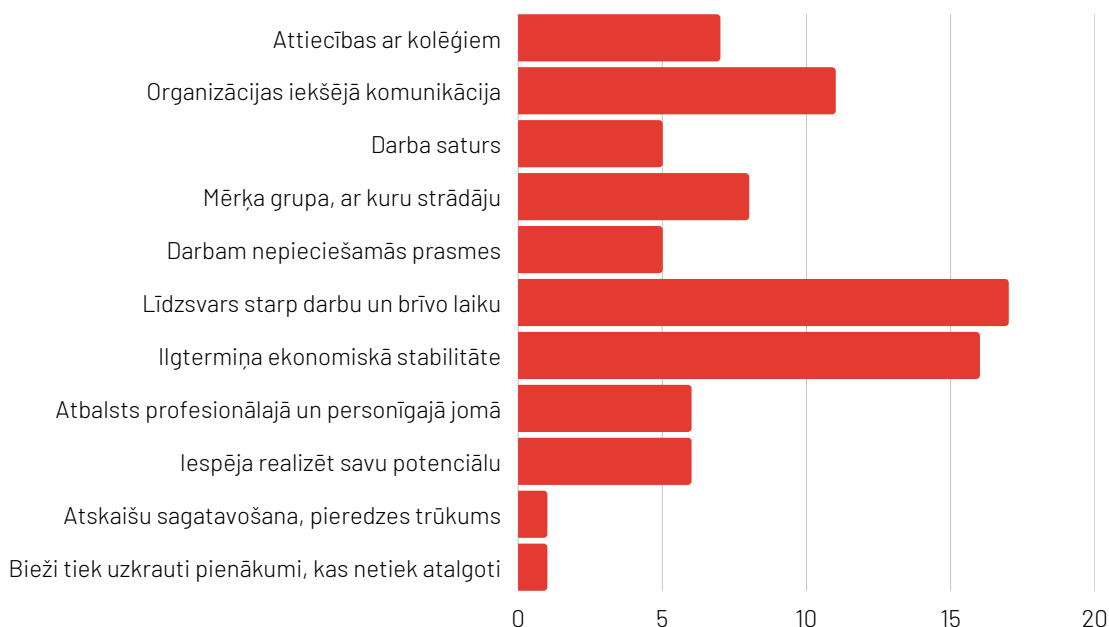
Gan izdegšanas sindroma izpausmes, gan pašefektivitāte var ietekmēt skolotāju uzvedību un attieksmi pret skolēniem, kas, savukārt, var dažādos veidos iespaidot skolēnus. Skolēnu ietekmes iekļauj akadēmisko attīstību, sasniegumus un motivāciju (Gehlbach, Brinkworth, & Harris, 2012; Košir & Tement, 2014, citēts no Šastakoviča, 2021).

## Darba ar jaunatni īstenotāju stresori un ar to saistītie mentālās veselības aspekti

Šī projekta ietvaros īstenotajā aptaujā piedalījās 26 dalībnieki, no kuriem 18 ir jaunatnes darbinieki un pārējie pedagogi vai neformālās izglītības vadītāji. 46,2% no visiem pamatā ar jauniešiem strādā neformālās izglītības jomā, 26,9% jauniešu centrā. Uz lūgumu atbildēt, kas ir galvenie stresori respondentu ikdienā, absolūtais vairākums izceļ trīs galvenos faktoros:

- Atbilstošs atalgojums pret ieguldīto laiku un veicamajiem darba pienākumiem - 69,2%
- Līdzsvars starp darbu un brīvo laiku - 65,4%
- Ilgtermiņa ekonomiskā stabilitāte - 61,5%
- Organizācijas iekšējā komunikācija - 42,3%

Tāpat kā nozīmīgi stresa faktori tika minēta organizācijas iekšējā komunikācija - 42,3%, un 30,8% minēja mērķa grupu, ar kuru strādā. (Skat.1.att.)



1.attēls "Darba ar jaunatni īstenotāju stresori ikdienā"

No šī redzams, ka daļa izdegšanas problēmas cēloņu risināma sistēmas jeb valstiskā līmenī, kas nav šī ziņojuma ietvars, savukārt pārējie stresa faktori risināmi organizācijas un personīgā līmenī. Šī ziņojuma mērķis ir būt par pamatu stresoru identificēšanai, kas risināmi organizācijas un privātajā līmenī, lai piedāvātu instrumentus prevencijai un mazināšanai.



Jautāti par stresa faktoru ietekmi uz personīgo labbūtību, respondenti visbiežāk min negatīvu ietekmi uz veselību, kā rezultātā rodas trauksme, dažādas saslimšanas, mentālas grūtības, miega traucējumus, tāpat arī motivācijas zudums un produktivitātes krišanās.

Aptaujāto dalībnieku personīgie veidi cīņā ar stresoriem tiek minēti - fiziskās aktivitātes, papildu hobiji, kas piepilda, ceļojumi, dārza darbi, kā arī sarunas ar sev tuviem cilvēkiem vai speciālistiem, bet parādās arī atbildes par medikamentu lietošanu stresa mazināšanai, papildu darbu uzņemšanās un problēmas ignorēšana.

Savukārt, jautāti par organizācijas iesaisti stresa faktoru mazināšanā, vairāki respondenti atbild, ka organizācija nedara neko, lai šo jautājumu risinātu. Vairāki atzīmē, ka organizācijas periodiski piedāvā dažādus labbūtības un izglītojošus pasākumus par šo tēmu. Reizēm tiek minēts, ka organizācijas nodrošina mentoru un supervizoru atbalstu, bet vairākkārt atzīmēts, ka finanšu līdzekļu šādam atbalstam organizācijās nav. No atbildēm visbiežāk var secināt, ka darbinieku labbūtība atstāta pamatā darbinieku pašu ziņā un darbinieki ir iemācījušies paši viens otru atbalstīt, tādējādi kolēģu atbalsts ir minēts kā viens no risinājumiem, kas iespējams organizācijas līmenī.

Aptaujāto dalībnieku ierosinājumi risinājumiem stresoru mazināšanā visbiežāk tiek minēts komunikācijas sakārtošana organizācijas līmenī, skaidra darba un laika plānošana, atbilstošas slodzes noteikšana, tāpat respondenti min, ka nepieciešams celt darbinieku apzinātības līmeni un apgūt prasmes rūpēties par savu labbūtību. Tomēr vairums norāda arī uz nepieciešamām izmaiņām sistēmiskā un valsts līmenī, skaidrāk definējot jaunatnes jomu, nosakot caurspīdīgu atalgojuma sistēmu un slodzes samērojamību.

Šī pētījuma ietvaros veiktā aptauja sistēmiskā līmenī iezīmē līdzīgu problemātiku kā pētījumā "Darba ar jaunatni sistēma un jaunatnes darbinieku izglītība Latvijā, pārskata ziņojums, Erasmus+, 2020". Biežāk norādītie iemesli neapmierinātībai ar esošo darbu jaunatnes jomā ir: zems atalgojums (56%) un zems profesijas/amata prestižs (34%) (Klāsons un Lase, 2020).

Veicot individuālās padziļinātās ekspertu intervijas, gan jaunatnes darba īstenotājs, gan organizācijas vadītājs kā galveno stresa faktoru min birokrātiju, kas ietver dažādu dokumentu un atskaišu gatavošanu, kas, savukārt, atņem laiku tiešajam darbam ar jauniešiem. Tāpat ievērojams stresa faktors ir cilvēkresursu trūkums un darbinieku mainība, kas tiek minēta arī kā sekas profesionālajai izdegšanai. Jautāti par mērķa grupas jeb jauniešu ietekmi uz darbinieku stresa līmeni, intervējamie min nepieciešamību pielāgoties jauniešu mainīgajām prasībām un noskaņojumam.

Papildus organizācijās iespējamajiem stresoriem, padziļinātajā intervijā klīniskā un veselības psiholoģe Evita Ozoliņa norāda, ka darbā ar jauniešiem var būt izteikti arī šādi faktori:

- lomu neskaidrība (draugs/skolotājs/padomdevējs);
- augsts atbildības līmenis pret jauniešiem;
- saskaršanās ar vardarbību, viktimizāciju un mentālās veselības problēmām jauniešu vidū;
- atbalsta trūkums un neskaidrība, kā rīkoties, ja nonāk saskarē ar iepriekšējā punktā minētajām situācijām.



# Pieejamais atbalsts un labās prakses piemēri

Latvija jau līdz šim ir paguvusi radīt kartēšanas ziņojumu par pašreizējo situāciju garīgās veselības jomā Latvijā, domājot par jaunatnes jomu, kā arī noteikusi trīs nacionālās prioritātes. No tām:

- pirmā ir atbalsta sniegšana jaunatnes darbiniekiem,
- otrā – jaunatnes darbinieku apmācības par to, kā sniegt pirmo mentālās veselības palīdzību jauniešiem,
- trešā – *peer to peer* jeb vienaudzis-vienaudzim pieeja un pieejas veicināšana (JSPA, 2022).

Izglītības un zinātnes ministrijas Jaunatnes politikas Valsts politikas programmas ietvaros jau otro gadu Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA) nodrošina jaunatnes darbiniekiem supervīzijas. Katru gadu tiek nokomplektētas vairākas grupas, kuru dalībnieki regulāri saņem supervīzijas. Tomēr aģentūra atzīst, ka šogad jaunatnes darbinieku interese ir bijusi mazāka kā pērn un maksimālais cilvēku skaits pat nav sasniegts.

Tāpat JSPA jaunatnes darbiniekiem nodrošina arī citu atbalstu, piemēram, pieredzējušu mentoru atbalstu jauniešiem jaunatnes jomas darbiniekiem uz 6 mēnešiem. 2022.gadā JSPA atklāja jaunatnes darbinieku izcilības programmu, kurā 30 darbiniekiem tiek nodrošināta iespēja uzlabot savas prasmes darbā ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām 4 moduļos, piemēram, minoritātes, jaunieši attālos reģionos, jaunieši ar mentālās veselības izaicinājumiem. Kopumā JSPA īsteno 3 atbalsta aktivitātes, kas vērstas uz jaunatnes darbinieku kompetenču paaugstināšanu un vispārējās labklājības veicināšanu. Tāpat aģentūra īsteno arī vairākus Erasmus+ ilgtermiņa projektus, kas vērsti uz jaunatnes darbinieku labklājības celšanu.

Arvien vairāk sabiedrībā tiek runāts par mentālo veselību, tās veicināšanu, kā arī konkrētāk par stresu un izdegšanu. Tiek piedāvāts ne tikai atbalsts cilvēkiem, kuri saskaras ar paaugstinātu stresa līmeni un izdegšanu, bet arī metodes prevencijai. Būtisks faktors mentālās veselības uzlabošanai ir laicīga izdegšanas simptomātikas atklāšana, kur palīdz dažādi klātienē un online vidē pieejami bezmaksas resursi (podkāsti, vebināri, lekcijas u.c.) vispārējai cilvēku izglītošanai, piem.:

- HR Podkāsts “#16 Vai cilvēku garīgā veselība ir veiksmīga uzņēmuma pamatā un kāpēc par to jārunā tieši tagad?” (Medne, 2019)
- HR Podkāsts “#9 Vai darbinieku iesaiste noved pie izdegšanas sindroma? Jeb, kāpēc biežāk sadeg spēcīgi.” (Medne, 2019)
- “Kā vadīt stresu un nepiedzīvot izdegšanu? Klīniskā psiholoģe Marija Ābeltiņa” (Ābeltiņa M., 2021)
- “eTwinning konference 2020: "Izdegšana jeb kā neizdegt" (Evija van der Beek)” (eTwinning Latvia, 2020)



Kā potenciāli iedarbīga intervence izdegšanas problēmas risināšanā iespējama piedzīvojumu terapija, jo pasaules pieredze un pētījumi uzrāda tās efektivitāti psiho-sociālo prasmju, uzvedības, pašvērtējuma, komunikācijas, stresa pārvaldības u.c. personīgo aspektu uzlabošanā un attīstīšanā (Avota, 2022).

Piedzīvojumu terapijas metodes iesaka izdegšanas mazināšanai un prevencijai, tās attīstīta darbinieku emocionālo noturību (Ferreira and Gomes, 2021, citēts no Avota, 2022), stresa pārvaldību, pašaprūpes un komunikācijas prasmes, kā arī veicina veselīgu diētu, miega higiēnu, iesaisti fiziskās aktivitātēs, ģimenes atbalstu, apzinātas relaksācijas prakses un problēmu pārrunāšanu mazās grupās (Leo et al., 2021, citēts no Avota, 2022).

Ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu Latvijā ir izstrādāts metodiskais materiāls "Psihoemocionālā labklājība darba vietā un stresa menedžments" (Vaine, 2019), kas īpaši vērsts uz palīdzīgo profesiju speciālistu vajadzībām un sniedz arī rekomendācijas izdegšanas sindroma profilaksei un mazināšanai. Šajā materiālā galvenās rekomendācijas ir saistītas ar emocionālā līdzsvara atjaunošanu (savu emociju atpazīšanu un vadīšanu, konstruktīvu reakcija nepatīkamās situācijās), regulāras psihohigiēnas un atpūtas ievērošanu (izgulēšanās, veselīgi ēšanas paradumi, pārtraukumi darbā, fiziskās aktivitātes), spriedzes mazināšanas paņēmieni ieviešanu (elpošanas tehnikas) un profesionālo grūtību konstruktīvu risināšanu (supervīzija, apmācību un konferenču apmeklēšana, psiholoģiska rakstura literatūras lasīšana un izglītojošu video skatīšanās). (Avota, 2022)

Darbiniekiem, kuri saskārušies ar izdegšanu, svarīgi ir attīstīt līdzjūtību pret sevi, piedošanu sev, reālu standartu un gaidu izvērzišanu, pašpārliecinātību un pašizpaušmi kopā ar pašpaļāvību. (Ābeltiņa, 2022)

Valstiskā līmenī izstrādes procesā ir Erasmus+ programmas projekts "Mācīt Būt: Atbalsts pedagogu profesionālajai izaugsmei un labklājībai sociāli emocionālās mācīšanās jomā", kura mērķis ir izveidot programmu, lai mazinātu pedagogu stresu, attīstītu skolotāju sociāli emocionālās prasmes, novērstu izdegšanu un veicinātu sociāli emocionālās mācīšanās nostiprināšanos skolās atbilstoši jaunā izglītības satura principiem.

Padziļināto interviju laikā noskaidrots, ka darbā ar jaunatni iesaistītie, kas strādā pašvaldības pakļautībā, izmanto piedāvātos supervīzijas pakalpojumus. Tāpat arī pašvaldību pakļautajām iestādēm ir pieejams atsevišķs finansējums darbinieku kompetenču celšanai. Šī finansējuma ietvaros darbinieki ir tiesīgi kopīgi nolemt, kas ir tās vajadzības, kuras ar šī finansējuma atbalstu risināt – tai skaitā prasmju un zināšanu apgūšanu par labbūtības tēmu. Tāpat intervējamie atzīst, ka liela nozīme izdegšanas prevencijai ir atbalstošas vides radīšana – gan telpu iekārtojuma ziņā, gan aprīkojuma, gan arī kolēģu savstarpējo attiecību ziņā.

# Secinājumi

Kā rāda dažādi pētījumi, izdegšanas jautājums skar dažādas nozares, bet jo īpaši tās, kur notiek darbs ar cilvēkiem. Satraucošs izdegšanas jautājums jaunatnes jomā jo īpaši ir tādēļ, ka tiešā veidā ietekmē arī jauniešu labbūtību. Tāpat izdegšana darbā ar jaunatni strādājošo vidū nozīmē grūtības ne vien personīgajā līmenī, bet jau organizatoriskā un pat valstiskā līmenī, jo izdegšanas izraisītās sekas nozīmē arī izmaksas, kas saistītas ar darbinieku mainību, jaunu darbinieku apmācīšanu, gan arī veselības problēmu risināšanu.

Latvijā izdegšana iekļauta arodslimību sarakstā un lai arī reģistrēto arodslimību skaits ir augšupejošs, tomēr jāatzīst, ka tās uzskaitē nav pilnīga un nesniedz pārskatāmu problemātikas atspoguļojumu.

Izdegšanas risku prevencijā un mazināšanā, kā arī izdegšanas seku novēršanā nepieciešama visaptveroša pieeja, kas ietver risinājumus gan individuālā līmenī, gan organizācijas līmenī, gan arī valstiskā līmenī. Bieži vien sistēmiskas izmaiņas saistāmas ar milzu finanšu resursu nepieciešamību, tomēr organizatoriskā un personiskā līmenī ir iespējami risinājumi, kas vairāk saistās ar izglītošanu, prasmju celšanu, procesu sakārtošanu un caurskatāmību, ne tik daudz ar milzīgiem finanšu ieguldījumiem.

# Izmantotās literatūras saraksts

- Ambote S., 04.10.2021. Pēdējos gados pieaudzis ar izdegšanu saistīto arodslimību skaits. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/pedejos-gados-pieaudzis-ar-izdegšanu-saistito-arodslimibu-skaits.a424171/>
- Avota U., Maģistra darbs, Piedzīvojumu terapijas interence izdegšanas sindroma mazināšanā, 2022
- Ābeltiņa M., Promocijas darbs doktora grāda iegūšanai, Dažādu izdegšanas modeļu savstarpējās sakarības un sakarības ar psihiskās veselības, iesaistes darbā faktoriem un shēmu terapijas konstruktiem, 2022
- Buša L., Bakalaura darbs, Izdegšana un izdegšanas apakštipi skolotājiem, 2019
- Edurio, IZM, 2021, Mācību gada noslēguma aptaujas, Pieejams: <https://edurio.lv/izm-gada-nosleguma-aptaujas>
- Eurofound, 2018, Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures, 2020
- JSPA, Nacionālais kartēšanas uzdevums nacionālo aģentūru ilgtermiņa „Stratēģiskās partnerības garīgās veselības un labbūtības” ietvaros, 2021
- JSPA, 06.12.2022. 'Erasmus+' stratēģiskās partnerības – būtisks devums jaunatnes jomā, Pieejams: <https://www.delfi.lv/campus/raksti/erasmus-strategiskas-partneribas-butisks-devums-jaunatnes-joma?id=55010668>
- Klāsons G., Lase S., Darba ar jaunatni sistēma un jaunatnes darbinieku izglītība Latvijā, pārskata ziņojums, Erasmus+, 2020
- LIZDA. 03.03.2021. LIZDA aktualizē psihoemocionālā atbalsta nepieciešamību pedagogiem. LIZDA. Pieejams: [https://www.lizda.lv/current\\_events/lizda-aktualize-psihoemocionala-atbalsta-nepieciešamību-pedagogiem/](https://www.lizda.lv/current_events/lizda-aktualize-psihoemocionala-atbalsta-nepieciešamību-pedagogiem/)
- Maksima, I. un Ennītis, M. 2021. Izdegšanas sindroms un ar to saistītie atkarības riski. Ārsts.lv Pieejams: <https://arsts.lv/jaunumi/ilze-maksima-martins-ennitis-izdegšanas-sindroms-un-ar-saistitie-atkaribas-riski>
- Šastakoviča P., Bakalaura darbs, Skolotāju pašefektivitātes un izdegšanas saistība ar skolotāju un skolēnu attiecībām, 2021
- Vaine, I. 2019. Psihoemocionālā labklājība darba vietā un stresa menedžments. Metodiskais materiāls. Rīga. Pieejams: [https://www.talakisglitiba.lv/sites/default/files/2020-01/66\\_Stresa%20menedzm\\_21.10.2019.pdf](https://www.talakisglitiba.lv/sites/default/files/2020-01/66_Stresa%20menedzm_21.10.2019.pdf)
- VID, 2022 Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/informacija-par-darba-vietam-2022gada-atbilstosi-profesiju-klasifikatoram>
- World Health Organization. 28.05.2019. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Ābeltiņa M., 2021, Kā vadīt stresu un nepiedzīvot izdegšanu, Pieejams: <https://www.youtube.com/watch?v=xec2l4wMXiw>
- Medne I., 2019, #16 Vai cilvēku garīgā veselība ir veiksmīga uzņēmuma pamatā un kāpēc par to jārunā tieši tagad? Pieejams: <https://hrpodcast.simplecast.com/episodes/ievab-2fb203fb>
- Medne I., 2019, #9 Vai darbinieku iesaiste noved pie izdegšanas sindroma? Jeb, kāpēc biežāk sadeg spēcīgie Pieejams: <https://hrpodcast.simplecast.com/episodes/marija-7ee1e904>
- eTwinning Latvia, 2020, "Izdegšana jeb kā neizdegt" (Evija van der Beek), Pieejams: [https://www.youtube.com/watch?v=bXPGH\\_y2WtA](https://www.youtube.com/watch?v=bXPGH_y2WtA)

Projektu "EXIT BURNOUT" (Nr. 2022-1-LV02-KA220-YOU-000087423) finansē Eiropas Savienība. Šī publikācija atspoguļo vienīgi autora uzskatus un viedokli, un ne obligāti Eiropas Savienības, Eiropas Komisijas vai Valsts aģentūras (Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras) viedokli, kuras nav atbildīgas par tajā ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu.

Šis darbs ir licencēts ar Creative Commons Attribution - Non - Commercial - Share Alike 4.0 International licenci.

Licences kopija pieejama [šeit](#).

