



Vajadzību analīzes ziņojums

# Apmācību vajadzības jauniešu mentālās veselības veicināšanai attālinātajā darbā

Par Spāniju, Kipru un Latviju, 2025



Co-funded by  
the European Union

Vajadzību analīzes ziņojums

# Apmācību vajadzības jauniešu mentālās veselības veicināšanai attālinātajā darbā

Par Spāniju, Kipru un Latviju, 2025



Co-funded by  
the European Union

Šis ziņojums sagatavots Eiropas Savienības Erasmus+ programmas finansētā projekta "Cultivate emotional intelligence and prevent burnout among youth workers in smart and hybrid working spaces" ietvaros, līguma nr. Nr.2024-1-ES02-KA210-YOU-000246673. Paustie uzskati un viedokļi un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Instituto de la Juventud de España (INJUVE) uzskatus un viedokļus. Ne Eiropas Savienību, ne finansētājiestādi nevar saukt pie atbildības par tiem. Vairāk informācijas: [eqcultivate.eu](https://eqcultivate.eu)



Šo darbu aizsargā autortiesību Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International licence. Lai aplūkotu šīs licences noteikumus, apmeklējiet <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

# Saturs

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 1. Par šo ziņojumu.....                     | 3  |
| Par EQ CULTIVATE.....                       | 3  |
| 2. Mentālā veselība attālinātajā darbā..... | 4  |
| 3. Vajadzību analīze.....                   | 6  |
| 3.1. Metodoloģija.....                      | 6  |
| 3.2. Rezultāti.....                         | 7  |
| 4. Secinājumi.....                          | 11 |
| Ierosinātās apmācību moduļu tēmas.....      | 12 |

# 1. Par šo ziņojumu

Šajā ziņojumā tiek aplūkotas mentālās veselības pieredzes un izaicinājumi, kas skar gados jaunus speciālistus attālinātajā darbā, kā arī sniegts ieskats faktoros, kas Latvijā, Spānijā un Kiprā veicina izdegšanu strādājot digitālajā vidē. Apvienojot aptaujā gūtās atbildes ar diskusijas rezultātiem, šis ziņojums sniedz ieskatu mentālās veselības uzturēšanai nepieciešamo prasmju trūkumos un vajadzībās.

Šis ziņojums ir EQ CULTIVATE projekta vajadzību analīzes fāzes galvenā sastāvdaļa, un secinājumi palīdzēs izstrādāt apmācību moduļus.

## Par EQ CULTIVATE

Tas ir Erasmus+ finansēts KA210 projekts, kura mērķis ir veicināt hibrīdajā un viedajās vidēs strādājošo jauno profesionāļu labklājību un darba efektivitāti. Mūsu projekta mērķis ir cīnīties pret izdegšanu un mazināt to, stratēģiski pielietojot emocionālo inteliģenci un veicinot iekļaušas darba metodes.

Mūsu uzdevumi ir uzlabot emocionālās inteliģences prasmes, uzlabot vienaudžu sociālo sadarbību, identificēt un mazināt jauniešiem raksturīgus izdegšanas faktorus, veicināt sociālo un darba iekļaušanu, kā arī veselīgu tehnoloģiju pārvaldību.

Koncentrējoties uz šīm jomām, EQ CULTIVATE mērķis ir veicināt labvēlīgu vidi, kurā jaunie profesionāļi jūtos novērtēti, savstarpēji saistīti un gatavi savai izaugsmei attālinātā un hibrīddarba vidēs. Vairāk par mūsu aktivitātēm lasi mājaslapā [eqcultivate.eu](https://eqcultivate.eu).

## 2. Mentālā veselība attālinātajā darbā

Mentālās veselības saglabāšana ir īpaši svarīga tiem jauniešiem, kas savu ikdienu pavada strādājot attālināti. Nesenajos ES ziņojumos ir uzsvērtā šādas darba vides būtiskā ietekme uz jauniešiem - Eiropas Komisijas 2023. gada [ziņojumā par garīgo veselību](#) uzsvērts, ka Covid-19 pandēmija pasliktināja jauniešu garīgās veselības stāvokli. Tās rezultātā palielinājās viņu vientulība un samazinājās cilvēciskās saiknes, kas rada pastiprinātu trauksmi, depresiju un citus mentālās veselības riskus.

Turklāt, pārorientēšanās uz attālinātu darbu ir radījusi nestabilitāti ikdienas darbos un sociālo izolāciju, kas ir īpaši nozīmīgi gados jauniem darbiniekiem bez stabiliem atbalsta rīkiem. Šo garīgās veselības problēmu risināšana ir būtiska ne tikai jauniešu labklājībai, bet arī kopumā noturīga un produktīva darbaspēka nākotnei mainīgajā digitālajā vidē.

### Īss ieskats Eiropas mērogā

Eiropas Jaunatnes gads 2022 bija īpaša iniciatīva, kuras mērķis bija uzlabot iespējas jauniešiem, tostarp veicinot elastīgus darba nosacījumus, piemēram, attālinātu darbu. Tajā tika uzsvērts, cik svarīgi ir palielināt izglītības, apmācības un nodarbinātības iespējas jauniešiem lauku un mazāk apdzīvotos reģionos. Lai gan iniciatīva noslēdzās pirms vairākiem gadiem, tās fokuss uz jauniešu nodarbinātību un pielāgošanās spējām darba tirgū ir ietekmējis šī brīža ES politikas nostādnes un programmas.

Kopš tā laika ES ir ieviesusi vairākus atbalsta pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot jauniešu nodarbinātības iespējas un tās iekļauj arī attālinātā darba iespēju veicināšanu. Ievērojama iniciatīva ir Reinforced Youth Guarantee, kas paredzēta personām vecumā no 15 līdz 29 gadiem un īpaši tiem, kas nāk no nelabvēlīgas vides. Piedāvātās personalizētās pieejas jauniešu sagatavošanai darbam, īpaši veicinot pāreju uz digitālo un zaļo nozari, ietver arī garīgās veselības jautājumu risināšanu attālinātā darba kontekstā.

Lai gan šie pasākumi tieši neattiecas uz jauniešiem, Eiropas Savienība ir atzinusi nepieciešamību risināt ar attālināto darbu saistītos garīgās veselības izaicinājumus un ir uzsākusi vairākas iniciatīvas šo jautājumu risināšanai. Direktīva par "tiesībām atslēgties" ("[Right to Disconnect](#)") paredz darbiniekiem iespēju atteikties no darba saziņas ārpus noteiktā darba laika. [Pētījums](#)

“Minimālās veselības un drošības prasības garīgās veselības aizsardzībai darbavietā” aplūko daudzus uzlabojumus, kas mūsdienās ir nepieciešami, un aicina dalībvalstis rīkoties, lai aizsargātu darbiniekus un nodrošinātu minimālos standartus un vienlīdzību visā ES teritorijā.

Lai gan šie pasākumi apliecina ES apņemību risināt garīgās veselības jautājumus attālinātā darba kontekstā, līdz 2025. gada martam joprojām trūkst īpašu direktīvu vai pasākumu, kas būtu vērsti tieši uz jauniešiem.

### **Situācija Spānijā, Latvijā un Kiprā**

Sagatavotajos ziņojumos par katru no valsti apkopotais ieskats atklāj atšķirīgas situācijas attiecībā uz jauniešu iesaisti attālinātajā darbā Spānijā, Latvijā un Kiprā. Kipra izceļas ar zemāko attālinātā darba izplatību Eiropā — tikai 22 %, un īpaši dati par jauniešu attālināto darbu šajā valstī ir ierobežoti, lai gan vispārējā zemā pieejamība liecina par iespējami ierobežotākām iespējām šai demogrāfiskajai grupai. Savukārt Spānijā ir vērojama augstāka attālinātā darba izplatība — 15,1 % no visiem darbiniekiem strādā attālināti. Tomēr pastāv būtiska atšķirība: 2023. gadā 73,6 % no darbiniekiem vecumā no 16 līdz 24 gadiem Spānijā nebija iespējas strādāt attālināti, kas norāda uz ievērojamu šķērslī jaunajiem profesionāļiem, salīdzinot ar vecāku paaudžu pārstāvjiem. Latvijā situācija ir niansētāka — 10 % no kopējā darbaspēka veido jaunieši, kas strādā attālināti, un šī grupa veido ievērojamu daļu (33,8 %) no visiem attālināti strādājošajiem. Latvijā ir vērojama arī tendence atgriezties pie tradicionālā darba klātienē, lai gan šīs parādības iemesli nav skaidri.

Neskatoties uz statistikas atšķirībām, visām trim valstīm ir kopīgs ierobežotais datu apjoms par jauniešiem attālinātajā darbā un viņu garīgo veselību šādos apstākļos, ko īpaši uzsver ziņojumi no Latvijas un Kipras. Lai gan Spānijas ziņojums sniedz konkrētu statistiku par zemāku jauniešu iesaisti attālinātajā darbā, detalizēta izpratne par šo jauniešu pieredzi un psiholoģisko labklājību joprojām trūkst visās trijās valstīs. Novērotās tendences arī atšķiras: Spānijas ziņojumā redzams attālinātā darba pieaugums, Latvijas gadījumā – atgriešanās klātienē darbā, bet Kiprā saglabājas zema šīs darba formas izplatība. Šie atšķirīgie scenāriji uzsver nacionālo ekonomisko, kultūras un infrastruktūras faktoru ietekmi, kuru pilnīgākai izpratnei būtu nepieciešams plašāks datu apjoms.

## 3. Vajadzību analīze

### 3.1. Metodoloģija

Pētījumā izmantotā metodoloģija bija vērsta uz gados jaunu darbinieku mentālās veselības un attālinātā darba izaicinājumu izpēti ar mērķi veikt vajadzību analīzi un pēc tam izstrādāt šīm vajadzībām atbilstošus, jēgpilnus mācību modulus. Visi trīs ziņojumi no Kipras, Spānijas un Latvijas balstījās uz pieeju, kurā tika apvienoti kvantitatīvie dati no anketām un kvalitatīvie datiem no strukturētām diskusijām.

Mērķgrupas bija pirmkārt, jauni darbinieki vecumā no 18 līdz 35 gadiem, kuri piedzīvojuši izdegšanu vai citus mentālās veselības traucējumus attālinātā darba dēļ. Otrkārt, tās bija iesaistītās puses, kas strādā ar jauniešiem attālinātā darba vidē – jaunatnes darbinieki, darba devēji, uzņēmumu vadītāji un izglītotāji.

Visās trijās valstīs tika iesaistīti dalībnieki no abām šīm grupām. Kiprā diskusijā piedalījās 9 cilvēki (6 jaunieši un 3 iesaistītie pārstāvji), bet 14 aizpildīja anketu. Lielākā daļa dalībnieču bija sievietes, un viens no dalībniekiem bija ar invaliditāti. Spānijā virtuālajā diskusijā piedalījās 10 dalībnieki (7 jaunieši un 3 iesaistītie pārstāvji), reprezentējot dažādas jomas, tostarp projektu vadību un personāla vadību. Latvijā tika aptaujāti 16 cilvēki (9 jaunieši un 7 iesaistītie pārstāvji), no kuriem 13 piedalījās arī tiešsaistes diskusijā. Kopumā vajadzību analīzē piedalījās 32 personas.

Analīze tika veikta divās daļās no 2024. gada decembra līdz 2025. gada martam. Vispirms dalībnieki aizpildīja tiešsaistes anketu, kas kalpoja arī kā pieteikšanās forma dalībai diskusijā. Anketa ietvēra 10 jautājumus jauniešiem un 7 jautājumus iesaistīto pušu pārstāvjiem. Pēc tam katrā valstī atsevišķi notika diskusija, kuras saturs tika veidots, balstoties uz anketās sniegtajām atbildēm. Tas ļāva iegūt padziļinātu ieskatu dalībnieku pieredzē, viedokļos un vajadzībās.

Detalizētākas atziņas par iegūto informāciju un pētījuma gaitu atrodamas katras valsts individuālajos ziņojumos, kas pieejami projekta mājaslapā [eqcultivate.eu](https://eqcultivate.eu). Šajā pārskatā turpmāk tiks izceltas tikai būtiskākās atziņas un kopsavilkumi.

## 3.2. Rezultāti

Apkopotie secinājumi no vajadzību analīzes ziņojumiem, kas veikti Kiprā, Spānijā un Latvijā, atklāj daudz kopīgu iezīmju. Daudzos gadījumos aprakstītā pieredze ir ļoti līdzīga, taču katrā grupā uzmanības fokuss nedaudz atšķiras (ko var skaidrot arī ar atšķirīgo dalībnieku sastāvu). Neskatoties uz to, iegūtie ieskati ir ļoti vērtīgi un sniedz iespēju labāk izprast iespējamās atbalsta virzienus jauniešiem attālinātā darba kontekstā. Turpmāk īsumā aplūkosim katru no tēmām, kas tika apspriestas vajadzību analīzes laikā.

### 3.2.1. Izdegšana un negatīva ietekme uz garīgo veselību

Kopumā, strādājot attālināti, dalībnieki bija personīgi piedzīvojuši izdegšanu vai citus negatīvus garīgās veselības traucējumus. Tas deva pārlicību, ka turpmākie ieskati un diskusijas balstīsies reālā pieredzē un sniegs konkrētus secinājumus, kas nepieciešami, lai veidotu jēgpilnu un saturiski atbilstošu mācību materiālu. Kāds dalībnieks no Kipras dalījās:

*„Mana izdegšana un depresija bija tik smaga, ka nopietni ietekmēja arī manu fizisko veselību... Es nejutu atbalstu no darba devēja... arī pateicību nē.”*

Visi aptaujātie jaunieši Kiprā ziņoja, ka ir pieredzējuši izdegšanas vai sliktu mentālās veselības stāvokli kādā līmenī no viegla stresa līdz smagai izdegšanai. Latvijā uzmanība tika pievērsta izdegšanas cēloņiem, kas saistīti ar sociālās mijiedarbības trūkumu, traucējumiem kolēģu sadarbībā, grūtībām ar pašmotivāciju un ikdienas struktūras uzturēšanu.

Spānijas dalībnieku vidū daudzi ziņoja par izteiktu izdegšanas simptomu pieaugumu tuvojoties dažādiem gala termiņiem. Tie ietvēra grūtības koncentrēties, galvassāpes un miega traucējumus. Par vissmagāk ietekmējošajiem faktoriem tika atzīta izolētība, pārmērīga darba slodze un atzinības trūkums. Ar izdegšanu saistītie atslēgvārdi bija: "trauksme, izsīkums, atsvešinātība, nogurums un nespēks."

### 3.2.2. Galvenie faktori, kas veicina izdegšanu

Gan anketās, gan diskusijās dalībniekiem tika lūgts plašāk izklāstīt, kas viņu skatījumā visvairāk ietekmēja garīgās veselības pasliktināšanos un kādi bija lielākie izaicinājumi attālinātajā darbā. Galvenās tēmas minēja sekojošus faktorus:



- **Izolācija un nepietiekama saziņa.** Kiprā vairāk nekā puse jauno darbinieku minēja izolētību kā galveno sarežģījumu. Tāpat tika uzsvērtā sajūta, ka cilvēks "netiek līdzī notiekošajam" jeb nav pietiekami informēts. Spānijā vāja komunikācija un komandas atbalsta trūkums izraisīja ne tikai vientulības sajūtu, bet arī darba apjoma palielināšanos. Latvijā kā galvenās problēmas tika akcentēta tieši ierobežotā saziņa (īpaši par neformālām tēmām) un traucēta sadarbība ar kolēģiem.
- **Novērtējuma un atzinības trūkums.** Kiprā visi aptaujātie dalībnieki norādīja, ka viņu grūtības daļēji saistītas ar sajūtu, ka viņu darbs netiek novērtēts. Daudzi to minēja kā vienu no galvenajiem stresa cēloņiem. Šī tēma atspoguļojās arī Spānijas dalībnieku pieredzē.
- **Izplūdušas robežas starp darbu un personīgo dzīvi.** Visās trīs valstīs dalībnieki norādīja, ka līdzsvara trūkums starp profesionālajām un personīgajām vajadzībām bija būtisks faktors, kas veicināja stresu un emocionālo izsīkumu.
- **Spiediens būt vienmēr pieejamiem.** Kipras jaunieši izjuta izteiktu spriedzi, kas saistīta ar gaidām būt pastāvīgi sasniedzamiem priekš darba vajadzībām. Tas saskan ar Spānijā izskanējušajām bažām par grūtībām "atslēgties no darba", kā arī ar Latvijas dalībnieku aprakstīto psiholoģisko nogurumu, ko izraisa nemītīga pieejamība.
- **Darba slodze un ikdienas darba struktūra.** Spānijā par galveno stresa avotu tika minētas grūtības plānot darbu un savlaicīgi paveikt uzdevumus, kas noveda pie pārslodzes. Latvijā biežāk tika akcentētas problēmas ar motivāciju un dienas režīma trūkumu. Kiprā šie aspekti bija mazāk izteikti, taču arī tur dalībnieki atzina, ka nesakārtots darba ritms un slodze veicinājuši izdegšanas sajūtu.
- **Tehniskas problēmas.** Salīdzinot ar citiem faktoriem, tehniskās grūtības tika minētas retāk. Spānijā izskanēja komentāri par sarežģījumiem ar dažādu digitālo rīku izmantošanu un to pārpilnību, savukārt Latvijā tika minēts, ka MS Teams netika izmantots efektīvi, kas traucēja darba ritumam. Tomēr šie aspekti netika uzskatīti par galvenajiem izdegšanas iemesliem.

### 3.2.3. Digitālo rīku izmantošana

Visas grupas norādīja uz augstu atkarību no digitālajiem rīkiem saziņai (Slack, Teams), videokonferenču platformām (Zoom, Meet), kopīgajiem kalendāriem un uzdevumu pārvaldības rīkiem (Trello, Asana). Tomēr neviena no grupām neizteica būtiskas bažas par nepietiekamām digitālajām prasmēm, kas tieši ietekmētu garīgo veselību. Kā nozīmīgi faktori drīzāk tika uzsvērtā šo rīku neefektīva izmantošana vai citas saistītas darbības.

Kiprā neapmierinātību radīja situācijas, kad nebija skaidras struktūras digitālo rīku koplietošanā vai kad to funkcijas pārklājās. Spānijas grupa izteica bažas par pastāvīgo nepieciešamību būt pieejamiem un reaģēt uz ziņojumiem, ko radīja šie rīki, tādējādi izpludinot robežas starp darbu un privāto dzīvi. Kā vēl viens izaicinājums tika minēts pārlieku liels rīku skaits un to vāja savstarpējā integrācija.

### 3.2.4. Prakses garīgās labsajūtas uzturēšanai

Būtiski bija izpētīt, kādas prakses jaunie darbinieki jau šobrīd izmanto savā ikdienā, lai identificētu iespējamās nepilnības, ko mūsu mācību materiāli varētu palīdzēt aizpildīt. Visas trīs grupas minēja līdzīgas personīgās stratēģijas, ko viņi izmanto garīgās veselības uzturēšanai, tostarp:

- regulāru pārtraukumu ievērošana;
- skaidru robežu noteikšana starp darbu un privāto dzīvi (darba laika ierobežošana, izvairīšanās no darba ārpus noteiktā laika, atsevišķas darba telpas iekārtošana);
- fiziskas aktivitātes un vingrošana, regulāras pastaigas, lai "izvēdinātu galvu";
- strukturēta dienas kārtība, kuru ikdienā viegli ievērot;
- sociālo kontaktu uzturēšana – apzināta sazināšanās gan ar kolēģiem, gan draugiem;
- laika pavadīšana ar mājdzīvniekiem un hobiju piekopšana;
- apzinātības prakses un meditācija;
- informācijas patēriņa pārvaldīšana (ziņu un sociālo tīklu ierobežošana);
- iepriekšēja darba plānošana un prioritāšu noteikšana;
- uzdevumu deleģēšana, lai samazinātu pārslodzi.

Kopumā dalībnieki demonstrēja izpratni un rūpes par savu garīgo labsajūtu. Lielāko daļu šo prakšu var iedalīt divās kategorijās: darba strukturēšanas pieejas (pārtraukumi, rutīna, plānošana, deleģēšana) un garīgās higiēnas prakses (aktivitātes, kas palīdz palikt saiknē ar realitāti un ķermeni, vai arī atslēgties no domām par darbu).

### 3.2.5. Ieinteresēto personu viedokļi

Lai iegūtu plašāku skatījumu uz pastāvošajām vajadzībām un trūkumiem, būtiska loma bija arī iesaistīto pušu (jaunatnes darbinieku, darba devēju, pedagogu, personāla speciālistu un citu) līdzdalībai šajās diskusijās. Viņi

sniedza vērtīgu ieskatu savā pieredzē, strādājot ar jauniešiem no vadības perspektīvas.

Kipras pārstāvji norādīja uz tādām problēmām kā jauniešu pašmotivācijas trūkums, disciplīnas jautājumi, grūtības noteikt robežas, samazinātu koncentrēšanās spēju, ierobežotu piekļuvi mācību iespējām un sarežģījumiem attālināti sekot līdz darba uzdevumu progresam. Latvijā tika uzsvērtā problēma ar uzdevumu prioritizēšanu, termiņu ievērošanu, motivāciju, prokrastināciju, sociālo izolāciju un saziņas grūtībām attālinātā darba apstākļos. Vadītājiem bieži bija grūti novērtēt darbinieku noslodzi un laikus pamanīt izdegšanas pazīmes. Līdzīgas tēmas tika apspriestas arī Spānijas grupā.

### **3.2.6. Ar jaunatni strādājošo organizāciju atbalsts un politika**

Lai gūtu labāku izpratni par jau pieejamiem resursiem un atbalsta iespējām (un izvairītos no dublēšanās mūsu projekta ietvaros), vajadzību analīze ietvēra arī sadaļu par jau esošiem pasākumiem un politikas instrumentiem. Kopumā dalībnieki norādīja uz dažādiem trūkumiem - gan resursiem (tostarp laika un zināšanu), gan politikas līmenī, kā arī uz vadības nevēlēšanos ieviest konkrētu atbalstu. Tas ļāva secināt, ka daudzi izdegšanu veicinošie faktori ir sistēmiski un strukturāli.

Spānijā ir ieviestas vairākas valsts līmeņa iniciatīvas, piemēram, "Digitālās atslēgšanās" likums (Ley de Desconexión Digital) un tālruņa līnija 024 garīgās veselības atbalstam. Ir pieejamas arī vietējās iniciatīvas un universitāšu programmas. Tomēr eksperti uzsver nepieciešamību pēc strukturētākas politikas un mērķētām programmām.

Kipras un Latvijas organizācijas kā galvenos atbalsta veidus minēja elastīgu darba laiku un komunikācijas rīku pieejamību. Taču viens no Kipras dalībniekiem atklāti atzina, ka viņa pārstāvētajā organizācijā nav nekādu īpašu garīgās veselības atbalsta pasākumu attālināti strādājošiem jauniešiem. Latvijā daudzi norādīja uz strukturētas mentālās veselības politikas neesamību - bieži vien tika uzsvērtā pašizziņa un individuāla atbildība, taču trūka formālu atbalsta sistēmu.

### **3.2.7. Citi ieteikumi un atziņas**

Jaunie profesionāļi Kiprā uzsvēra uzticēšanās un elastības nozīmi no darba devēju puses, iestājoties par lielāku autonomiju un mazāku mikrovadību. Tāpat tika akcentēta cilvēcisko attiecību nozīme attālinātā darba apstākļos.

Spānijas grupa ieteikumos izcēla nepieciešamību pēc apmācībām stresa pārvaldībā, efektīvākas komunikācijas un komandas atbalsta, atbalsta darba un privātās dzīves līdzsvara veidošanā, apmācībām darbā ar digitālajiem rīkiem, kā arī vispārējas atbalstošas darba vides veidošanas.

Latvijā diskusijas noslēgumā tika secināts, ka pārāk liela atbildība par attālinātā darba negatīvo ietekmi uz garīgo veselību tiek uzlikta pašiem jauniešiem, kamēr strukturālas problēmas netiek pietiekami risinātas. Uzņēmumiem ir jāsāk uzņemties atbildību gan par izdegšanas profilaksi, gan par efektīvas saziņas nodrošināšanu.

## 4. Secinājumi

Lai gan šī nav joma, ko mēs varēsim pilnvērtīgi atrisināt EQCultivate projekta ietvaros, ļoti nozīmīgs secinājums ir esošie trūkumi sistēmā un pašās darba vietās. Ir skaidra nepieciešamība pēc efektīvāka organizatoriskā atbalsta un sistēmiskām izmaiņām — darba vietām ir jāpiešķir prioritāte garīgajai labsajūtai kā izšķirošam resursam attālinātajiem darbiniekiem. To var panākt, veicinot uzticēšanos un elastību, uzlabojot komunikācijas stratēģijas, nosakot skaidras darba un privātās dzīves robežas un ieviešot oficiālas garīgās veselības atbalsta politikas un programmas.

Taču, pārejot pie izaicinājumiem, kurus faktiski var risināt, īstenojot individuālu apmācību, ir pastāvīgi redzamas vajadzību analīzē Kiprā, Spānijā un Latvijā. Izdegšana, ko veicina sociālā izolācija, komunikācijas ierobežojumi, neskaidras darba/privātās dzīves robežas un pastāvīgas pieejamības spiediens, rada nopietnas bažas un ietekmē to jauno speciālistu labsajūtu, kuri strādā attālināti un piedalījās šajās diskusijās. Daudzi jau zina, kas "jādara", lai saglabātu savu garīgo veselību, taču visbūtiskākās nepilnības ir dažas mīkstās prasmes, pašapziņa un stratēģijas darba aspektu pārvaldībai.

Balstoties uz viņu viedokļiem un paustajām vajadzībām, šajā ziņojumā ir apkopots potenciālo apmācību tēmu saraksts, kas varētu sniegt individuālu atbalstu un atvieglojumu tiem, kurus ietekmē attālinātā darba īpatnības.

## Ierosinātās apmācību moduļu tēmas

1. **Savu mentālās veselības vajadzību izpratne un atpazīšana:** modulis, kas koncentrētos uz pašizziņas attīstīšanu attiecībā uz garīgo labsajūtu, agrīnu mentālā stāvokļa pasliktināšanās pazīmju identificēšanu un specifisku izdegšanas izraisītāju un simptomu izpratni strādājot attālinātajā darbā. Tas varētu ietvert ieteikumus savu produktīvo paradumu noteikšanai darba plānošanā, kas ietver darba laika un citu darba vides taustāmo aspektu apsvēršanu.
2. **Apgūt prasmes noteikt, komunicēt, aizstāvēt savas robežas un vajadzības attālinātā darba vidē:** ar šīs tēmas palīdzību tiek risināta ļoti izplatīta problēma – darba un privātās dzīves robežu saplūšana. Šādā modulī tiktu aplūkoti veidi kā definēt personīgās un profesionālās robežas, efektīvi ziņot par šīm robežām kolēģiem, vadītājiem un klientiem, kā arī pārliecināties tās pielietot attālinātajā darbā ikdienā. Turklāt, tas palīdzētu izprast un komunicēt situācijas, kurās esošā darba elementi tiek slikti vadīti un tāpēc nepeiciešams iestāties par nepieciešamo atbalstu un pielāgojumiem.
3. **Komunikācijas prasmju uzlabošana komandām attālinātajā darbā un cilvēciskās saiknes veicināšana:** šis modulis koncentrētos uz efektīvas un konstruktīvas komunikācijas stratēģijām digitālā vidē, palīdzot novērst iespējamus pārpratumus rakstiskā saziņā un veicinot skaidru un atklātu dialogu komandās, kas nestrādā klātienē. Tas aptvertu arī metodes atsauksmju sniegšanai un saņemšanai attālināti. Lai risinātu sociālās izolācijas problēmas, šajā sadaļā tiktu iekļautas stratēģijas proaktīvai saiknes veidošanai un uzturēšanai ar kolēģiem, komandas gara veicināšanai attālinātajā darbā un sadarbības digitālo rīku efektīvai izmantošanai bez papildus mentālās slodzes veicināšanas.
4. **Izdegšanas novēršana un pašrūpes stratēģijas:** šī svarīgā tēma sniegtu jauniešiem metodes turpmākas izdegšanas novēršanai. Tostarp zināšanas kā atpazīt nogurumu, kad apstāties un ieturēt pārtraukumu, novērtēt savu darba paradumu ilgtspējību un ieviest efektīvas darbības pašrūpei. Piemēram, apzinātības prakses, noturības veidošanas vingrinājumus, ieteikumus pārtraukumu ieturēšanai, stresa pārvaldības metodes, stratēģijas attālinātā darba specifisko stresa faktoru pārvarēšanai un citus.
5. **Praktiskas stratēģijas darbplūsmas pārvaldībai un prioritāšu**

**noteikšanai:** šī tēma sniegtu praktiskus padomus un ieteikumus darba slodzes un prioritāšu plānošanai, kā arī strukturēšanai ar mērķi uzlabot produktivitāti un novērstu pārslodzes sajūtu. Piemēram, pieejas laika pārvaldībai, prioritāšu noteikšanai un citām.

6. **Apzināta digitālo rīku izpratne un izmantošana:** šajā sadaļā galvenā uzmanība tiktu pievērsta veselīgu paradumu veidošanai ar digitālajiem rīkiem un digitālā noguruma novēršanai, kā arī visefektīvāko sadarbības un komunikācijas rīku noteikšanai lai mazinātu digitālās vides, kas novērš uzmanību. Tajā varētu būt iekļauti arī norādījumi par rīku lietošanas vadlīniju izstrādi komandām.



*office*

**eqcultivate.eu**



**Co-funded by  
the European Union**