



Jauniešu mentālā veselība attālinātajā darbā

Vajadzību analīzes ziņojums par Latviju, 2025



Co-funded by
the European Union



Jauniešu mentālā veselība attālinātajā darbā

Vajadzību analīzes ziņojums par 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



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. Jaunieši attālinātajā darbā Latvijā.....	4
3. Vajadzību analīze.....	5
3.1. Metodoloģija.....	5
3.2. Rezultāti.....	5
4. Diskusijas secinājumi.....	7

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 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.

2. Jaunieši attālinātajā darbā Latvijā

Diemžēl nav pietiekami daudz datu par jauniešiem attālinātajā darbā vai par garīgās veselības tendencēm šajā kontekstā. Tomēr dažus secinājumus iespējams veikt no plaši pieejamās statistikas.

2024. gada trešajā ceturksnī Latvijas kopējais nodarbinātības līmenis bija 64,2%, nodarbināti bija 880 100 iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem. Jaunieši vecumā no 15 līdz 34 gadiem veidoja 32,3% no visiem strādājošajiem¹. No visiem darbiniekiem 27% darbinieku strādāja hibrīddarba režīmā, apvienojot klātienē un attālinātā darba elementus, bet 5% strādāja tikai attālināti².

Vecuma ziņā aptuveni trešā daļa no visiem attālināti strādājošajiem darbiniekiem (33,8 %) bija cilvēki vecumā no 15 līdz 34 gadiem (30,9 % no visiem attālināti strādājošajiem vīriešiem un 35,6 % sievietēm). No visiem darbiniekiem attālināti strādājošie jaunieši veidoja 10% no kopējā darbaspēka³. Savukārt, hibrīddarba modeli biežāk izvēlas 18–24 un 35–44 gadus veci cilvēki ar augstāko izglītību, īsāku darba pieredzi, vidēja līmeņa vadītāji un darbinieki ar augstāku atalgojumu (virs 1501 EUR/mēn.) noteiktās nozarēs⁴.

Kopējā tendence liecina, ka arvien vairāk cilvēku atgriežas strādāt klātienē, taču konkrēti iemesli tam vēl nav identificēti. Šo tendenci, iespējams, ietekmē plašāka darba tirgus dinamika. Par to liecina notiekošās publiskās diskusijas par attālinātā darba ierobežošanu, jo īpaši pēc valdības iestāžu paziņojumiem par darba modeļa izmaiņām⁵.

¹ <https://stat.gov.lv/en/statistics-themes/labour-market/employment/tables/nbl010m-employed-aged-15-74-sex-thousand>

²

<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/09.08.2024-aptauja-klatiene-strada-68-darbinieku-darba-devejus-mudina-but-elastigi-em.a564404/>

³ <https://stat.gov.lv/lv/statistics-themes/labour-market/employment/tables/nbl270c-employees-working-remotely-age-groups-and>

⁴ <https://www.kantar.lv/ceturtajai-dalai-darbinieku-latvija-ir-iespeja-stradat-hibriddarba-rezima/>

⁵

<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/07.02.2025-iniciativa-valsts-parvalde-saglabat-ari-attalinata-darba-iespejas-strauji-tuvojas-saeimai.a586881/>

3. Vajadzību analīze

3.1. Metodoloģija

Vajadzību analīze sastāvēja no divām daļām. Vispirms, tiešsaistes anketu aizpildīja 16 respondenti, tas notika 2025. gada janvārī un februārī. Tajā iegūtas atbildes no 9 jauniešiem vecumā no 18 līdz 35 gadiem, kā arī 7 atbildes no ieinteresētajām pusēm – 2 darba devēju, 1 formālās un 1 neformālās jomas pedagoga, kā arī 1 NVO/sabiedriskās organizācijas pārstāvja. Otrā daļa bija tiešsaistes diskusija, kas norisinājās februāra pirmajā nedēļā un pulcēja 13 no iepriekšminētajiem respondentiem. Dalībnieki tika uzaicināti, izmantojot publiskus paziņojumus Facebook grupās, kas komunicē par jauniešiem aktuāliem tematiem un izglītību, NVO saziņas tīklos un jauniešu centru kanālos visā Latvijā.

Anketā gūtās atbildes sniedza noderīgu ieskatu dažos no raksturlielumiem, taču tiešsaistes tikšanās bija stratēģisks solis, kas palīdzēja precīzāk noskaidrot viņu uzskatus, viedokļus un pēc tam arī satura vajadzības apmācībām. Diskusija tika veidota, pamatojoties uz viņu atbilžu apkopotajiem rezultātiem, kas nodrošināja auglīgu pamatu sarunas uzsākšanai starp cilvēkiem, kas pirms pasākuma viens otru nepazīna.

3.2. Rezultāti

Anketā bija divas jautājumu grupas – viena jauniešiem un otra jauniešu darbā ieinteresētajām personām.

3.2.1. Jaunie profesionāļi attālinātajā darbā - fona informācija

No jauniešiem, kas piedalījās vajadzību analīzē, pieci strādā hibrīda darba režīmā un četri pilnībā attālināti - daži tiek nodarbināti un daži pašnodarbināti. Jautājot par garīgās veselības izaicinājumiem, kas saistīti ar attālināto darbu, atklājās daži kopsaucēji.

Viena no galvenajām problēmām bija cilvēciskās mijiedarbības trūkums. Daži respondenti (3) izjuta pieaugu izolācijas un vientulības sajūtu, savukārt citiem (2) pietrūka tieši saziņas process klātienē. Liela daļa (4) uzsvēra, ka attālināts darbs kavē sadarbības iespējas - prāta vētra ir efektīvāka klātienē, WhatsApp ziņas var tikt nepareizi interpretētas un problēmu risināšana ir lēnāka, salīdzinot ar biroja vidi. Vēl viena tēma bija darba izpilde un tā veikšanas struktūra

ikdienā. Daži (2) cīnījās ar pašmotivāciju un rutīnu, citi (2) saskārās ar darba un privātās dzīves līdzsvara problēmām, bet dažiem (2) bija grūtības vienlaicīgi veikt vairākus darbus. Viens respondents uzskatīja, gaidas par nepārtrauktu pieejamību visās dienas stundās ir garīgi izsmeļošas.

Atsevišķi tika minēti izaicinājumi: neskaidras darba/brīvā laika robežas digitālajās ierīcēs, no mājām veicama darba radīts vienmuļīgums pazemina motivāciju, un sajūta par attālināšanos no darba vietas vērtībām darba devēja slikto vadības prasmju dēļ.

Kad tika lūgts novērtēt deviņus faktorus, kas ietekmē garīgās veselības problēmas (skalā no 1 līdz 4), lielākā daļa rezultātu svārstījās no 2,2 līdz 2,4, un tāpēc tie sniedz nepārliciecināšus rezultātus. Uz citu fona izceļas "izplūdušās darba/ personīgās dzīves robežas" (2,9) un "pastāvīga pieejamība un ar to saistītais spiediens" (2,7). Savukārt vismazākā ietekme bija "tehniskām grūtībām / digitālajiem rīkiem, kas neatbilst manām vajadzībām" (1,2 punkti).

Kas attiecas uz digitālajiem rīkiem, tiešsaistes zvanu platformas (Zoom, Teams, Google Meet) izmantoja gandrīz visi (8), kam sekoja komandu saziņas rīki, piemēram, Slack, Teams vai citi (6). Pieci izmantoja koplietotus kalendārus un tikpat daudzi izmantoja MI rīkus satura veidošanai, bet neviens neizmantoja laika izsekošanas rīkus.

Lūdzot aprakstīt savas attiecības ar digitālajiem rīkiem, respondenti neprecīzi interpretēja jautājumu un galvenokārt minēja noderīgus rīkus vai praksi, ko viņi izmanto. Divi konstatēja, ka MS Teams novērš uzmanību atkārtotu darba plūsmas pārtraukumu dēļ, savukārt trīs augstu novērtēja uzdevumu plānošanas rīkus.

Atbildot par praksēm un paradumiem mentālajai veselībai, ko respondenti jau veic - 6 no 9 nodarbojas ar sportu vai pastaigām brīvā dabā. Pārējos paradumus iespējams iedalīt divās kategorijās: ar darbu saistītas (darba vides maiņa (2), regulāri pārtraukumi (2), darba robežu noteikšana (1), veicamo darbu saraksti (1) un pirmsdienas sanāksmes ar kolēģiem (1)) un personiskās (laiks kopā ar mājdzīvniekiem (3), mūzika, lēni rīti, socializēšanās un apzinātība - katrs minēts vienu reizi). Kopumā var teikt, ka respondenti minēja savas stratēģijas tam, kā uzturēt saikni ar savu "reālo dzīvi", lai nodrošinātu savu garīgo labklājību.

3.2.2. Jauniešu darbā ieinteresētās personas

Saskaņā ar aptaujāto teikto, **attālinātajā darbā strādājoši jaunieši saskaras ar**

vairākām problēmām. Galvenā problēma ir grūtības noteikt uzdevumu prioritātes un pārvaldīt termiņus, īpaši, strādājot vairākās komandās. Daži cīnās ar pašmotivāciju un vilcināšanos, kā rezultātā rodas arī šaubas par sevi un zemāka pašpārliecība. Citi piedzīvo sociālo atsvešināšanos un ikdienišķas darba vietas saziņas brīžu trūkuma dēļ tagad piedzīvo grūtības socializēties.

Vadītājiem ir grūti izsekot darba slodzes sadalījumam, kas apgrūtina izdegšanas noteikšanu, jo īpaši attālinātā darba režīmā. Tā rodas komunikācijas problēmas, tostarp pārpratumi un grūtības detalizēti apspriest uzdevumus. Daži jaunieši cīnās arī ar lēmumu pieņemšanu, grupu sanāksmju plānošanu un sava laika plānošanu.

Atbalsts attālināti strādājošu jauno speciālistu garīgajai veselībai dažādās organizācijās ir atšķirīgs. Daži no diskusijā pārstāvētajiem darba devējiem nodrošina elastīgu darba laiku, ļaujot darbiniekiem (jauniešiem) pēc vajadzības pielāgot savus grafikus. Saziņas rīki kā MS Teams tiek plaši izmantoti, lai atvieglotu sadarbību attālinātā darbā, nodrošinot tehnisko atbalstu ikdienas uzdevumu veikšanā. Tomēr, daudzi minēja, ka trūkst strukturētas pieejas mentālās veselības uzturēšanai uzņēmumā. Daudzos gadījumos organizācijas veicina pašrefleksijas prasmes un veselīgus paradumus, bet neievieš formālas atbalsta sistēmas.

4. Diskusijas secinājumi

Galvenie secinājumi skāra diskusijā plaši apspriestu tēmu - atbildību. Pārāk daudz spiediena tiek likts uz jauniešiem pašiem attīstīt savas prasmes un paradumus, kamēr sistēmiski jautājumi paliek nerisināti. Sagaidīt, ka viņi paši pilnvērtīgi pārvaldīs attālinātā darba ietekmi uz savu garīgo veselību, nav ilgtspējīgi. Jo īpaši tāpēc, ka jau šobrīd skaidri redzams nepieciešamo mentālo un emocionālo resursu trūkums. Pandēmijas laikā radītais iespaids uz garīgo veselību un darbaspējām turpinās, un izdegušie jaunatnes darbinieki nevar sniegt atbilstošu atbalstu savu personīgo un profesionālo resursu ierobežojumu dēļ.

Darba devējiem ir izšķiroša loma darba vides struktūru veidošanā, tomēr jaunieši vilcinās dalīties ar saviem izaicinājumiem līdz tie ir samilzuši un sagādā nopietnas problēmas. Pēc tā secinām, ka ir nepieciešamība pēc sistēmiskiem uzlabojumiem, nevis papildu sloga likšana uz indivīdiem attālinātajā darbā. Organizācijām ir jāuzņemas lielāka atbildība par izdegšanas novēršanu un efektīvas komunikācijas nodrošināšanu.

Diskusijā arī tika uzsvērts, ka attālinātais darbs mazina komandas garu - tā rezultātā samazinās gan darbinieku atbildības sajūta, gan iesaistīšanās darba vietas procesos. Jaunieši bieži pievienojās darba zvaniem nevis pašu iniciatīvas, bet pienākuma dēļ, sasvukārt ārstata darbinieki īpaši cīnās ar sajūtu, ka viņu darbs netiek novērtēts. Šie aspekti veicina zemu motivāciju un atsvešināšanos no darba pienākumiem.

Galīgo un taustāmāko secinājumu kopumu būs iespējams tiešā veidā pielietot turpmākajos EQ Cultivate projekta posmos. Visnozīmīgākais secinājums bija par to, ka jauniešiem nav nepieciešamas apmācības par strukturāliem aspektiem un digitālajiem rīkiem. Tā vietā viņiem ir nepieciešama izpratne par to, kā atpazīt un izzināt savu garīgo veselību un kā pārstāvēt savas vajadzības ikdienas darbplūsmā ar kolēģiem un vadību.

Piedāvātās tēmas apmācību moduļiem

1. Kā izzināt savas garīgās veselības vajadzības? Kā atpazīt pazīmes, kas liecina par garīgās veselības pasliktināšanos? Kā atpazīt izdegšanu?
2. Kā definēt un runāt par savām robežām ar kolēģiem, vadību, kā arī klientiem? Kā sazināties un efektīvi nospraust savas robežas? Kā informēt vadītāju, ka pašreizējā darba sistēma nav piemērota?
3. Kā sazināties? Kā efektīvi un konstruktīvi komunicēt?
4. Darbplūsmas un prioritāšu plānošanas, kā arī strukturēšanas metodes, praktiski padomi un triki.
5. Kā atrast savu produktīvāko laiku darbam un produktīvāko darba stilu?
6. Kā neizdegt vēl vairāk? Kā apstāties, ieturēt pauzi un novērtēt savu darba paradumu ilgtspējīgumu?



eqcultivate.eu



Co-funded by
the European Union