

2025

**VALSTS
UGUNSDZĒSĪBAS UN
GLĀBŠANAS DIENESTĀ
NODARBINĀTO
APMIERINĀTĪBAS
APTAUJA**

Tambovceva, T., Pundure, J., Liepa-Hazeleja E. Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestā nodarbināto apmierinātības aptauja. – Rīga: RTU Izdevniecība, 2025, 30 lpp.

Zinātniskā pētījuma autores sadarbībā ar Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu (VUGD) identificējušas vairākus galvenos faktorus, kas ietekmē VUGD nodarbināto labbūti un attieksmi pret darbu. Aptaujā piedalījās 804 VUGD nodarbinātie. Pētījumā apskatīti vairāki faktori – veselība un fiziskā aktivitāte, darba un privātās dzīves līdzsvars, vadības atbalsts, motivācija darbam VUGD u. c.

Redaktore Rūta Lapsa
Maketētājs Eduards Lapsa

VALSTS UGUNSDZĒSĪBAS UN GLĀBŠANAS DIENESTĀ NODARBINĀTO APMIERINĀTĪBAS APTAUJA

Dr. oec. Tatjana Tambovceva
Dr. oec. Jeļena Pundure
Dr. math. Evija Liepa-Hazeleja

RTU Izdevniecība
Rīga, 2025

Informācija par pētījumu

Darbinieku labbūtība un attieksme pret darbu ir būtiski aspekti, kas ietekmē organizāciju efektivitāti un darbinieku apmierinātību. Zinātniskie pētījumi identificē vairākus galvenos faktorus, kas ietekmē darbinieku labbūtību un attieksmi pret darbu.

Darba prasības un resursi. Saskaņā ar darba prasību un resursu modeli (angļu val. *Job demands-resources (JD-R) model*) darbinieku labbūtību ietekmē līdzsvars starp darba prasībām un pieejamajiem resursiem. Augstas darba prasības, piemēram, liels darba apjoms un emocionālais stress, var izraisīt izdegšanu, ja nav pietiekamu resursu, piemēram, sociālā atbalsta vai autonomijas. Pētījumi liecina, ka darba resursi var mazināt darba prasību negatīvo ietekmi un veicināt darbinieku iesaisti un apmierinātību.

Vadības loma un organizatoriskā kultūra. Vadības uzvedība un organizatoriskā kultūra būtiski ietekmē darbinieku labbūtību. Pētījumi rāda, ka pozitīva vadības uzvedība, piemēram, atzinība un empātija, veicina darbinieku apmierinātību un samazina izdegšanas risku. Turpretī mikrovaldība un atzinības trūkums var palielināt stresu un negatīvi ietekmēt darbinieku veselību.

Darba un privātās dzīves līdzsvars. Darba un privātās dzīves līdzsvars ir būtisks faktors darbinieku labbūtībā. Pētījumi liecina, ka elastīgas darba iespējas, piemēram, attālināts darbs un elastīgs darba laiks, pozitīvi ietekmē darbinieku veselību un apmierinātību. Organizācijas, kas atbalsta darba un privātās dzīves līdzsvaru, biežāk novēro augstāku darbinieku iesaisti un zemāku darbinieku mainību.

Psihosociālā drošība un organizatoriskais taisnīgums. Jāuzsver arī psihosociālās drošības nozīme darba vidē. Pētījumi rāda, ka organizācijas, kas veicina psiholoģiski drošu vidi un taisnīgu

attieksmi, novēro zemāku darbinieku stresu un augstāku apmierinātību. Organizatoriskais taisnīgums (angļu val. *organizational justice*) veicina arī labāku emocionālo klimatu un samazina konfliktu iespējamību. Taisnīga atlīdzība, skaidri noteikumi un atklāta komunikācija veicina uzticēšanos un pozitīvu darba vidi.

Darbinieku attieksme un pozitīvs psiholoģiskais kapitāls. Darbinieku attieksme pret darbu ir cieši saistīta ar viņu labbūtību. Pētījumi liecina, ka pozitīva attieksme, kas ietver optimismu, pašefektivitāti un cerību, veicina augstāku darba apmierinātību un labākus darba rezultātus. Darbinieki ar augstu psiholoģisko kapitālu biežāk izjūt pozitīvu iesaisti darbā, izrāda iniciatīvu un retāk cieš no emocionāla izsīkuma. Visbeidzot, būtiska ir pašrefleksija un pozitīvas pieredzes apzināšanās. Darbinieki, kuri apzināti "saglabā" un atceras pozitīvu darba pieredzi, saglabā augstāku emocionālās labbūtības līmeni pat sarežģītos apstākļos.

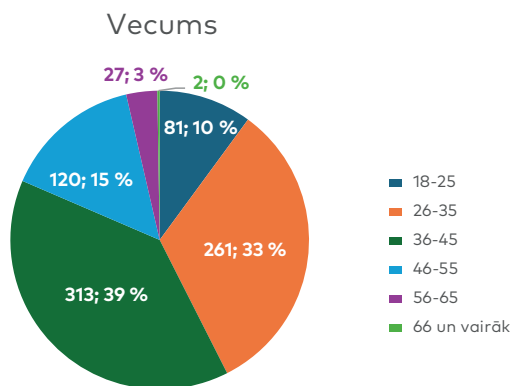
Darbinieku labbūtība un attieksme pret darbu ir daudzdimensionāli jēdzieni, ko ietekmē dažādi faktori, tostarp darba prasības, vadības uzvedība, darba un privātās dzīves līdzsvars, psihosociālā drošība un darbinieku attieksme. Organizācijas, kas apzināti veicina pozitīvu darba vidi un atbalsta darbinieku labbūtību, biežāk sasniedz augstāku darbinieku apmierinātību, produktivitāti un lojalitāti.

Pētījuma mērķis – izpētīt Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta (VUGD) darbinieku labbūtību un veselību, kā arī tā rezultātus salīdzināt ar līdzīga pētījuma, kas veikts Igaunijā, rezultātiem. Pētījumā analizēts darbinieku fiziskās un mentālās veselības stāvoklis, darba vides ietekme uz pašsajūtu, stresa līmenis un ar to saistītie faktori, darba un privātās dzīves līdzsvars, kā arī apmierinātība ar darba apstākļiem, atbalstu un vadības attieksmi.

I

**PĒTĪJUMA DALĪBNIEKU
RAKSTUROJUMS**

Latvijas pētījumā piedalījās 804 VUGD nodarbinātie, no tiem 624 (77,6 %) vīrieši, 180 (22,4 %) sievietes. Lielākā daļa – 313 (39 %) – vecumā no 36 līdz 45 gadiem, 149 (18 %) – vecāki par 45 gadiem.

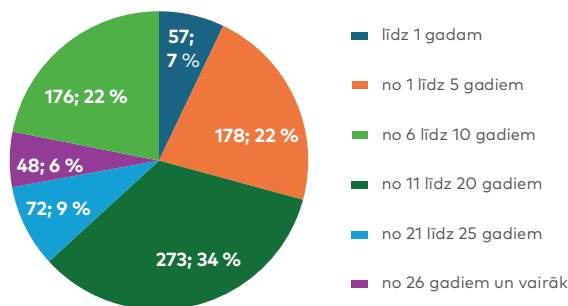


1.1. attēls.
Respondentu
sadalījums pēc
vecuma.

No VUGD nodarbinātajiem respondentiem 269 (33 %) ir vadītāji, 535 (67 %) nodarbināto pakļautībā nav citu nodarbināto.

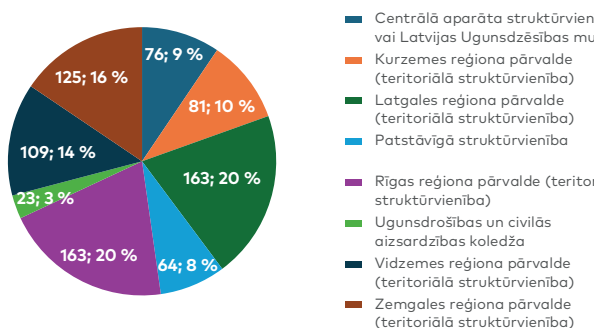
Gandrīz trešā daļa respondentu (29 %) ir VUGD nodarbinātie ne vairāk kā piecus gadus, 15 % nodarbināto izdienas termiņš vai darba stāžs ir vairāk nekā 20 gadi.

Izdienas termiņš vai darba stāžs



1.2. attēls.
Respondentu
sadalījums pēc darba
stāža.

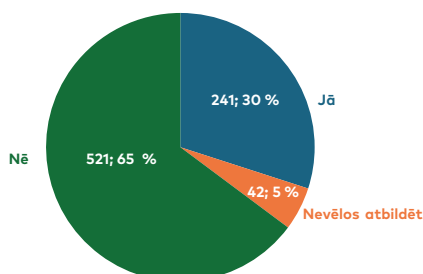
Pārstāvētā struktūrvienība



1.3. attēls.
Respondentu sadalījums pēc pārstāvētās struktūrvienības.

Piektā daļa respondentu ir no Rīgas reģiona pārvaldes, tikpat – no Latgales reģiona pārvaldes, tikai 23 (3 %) pārstāv Ugunsdrošības un civilās aizsardzības (UCA) koledžu.

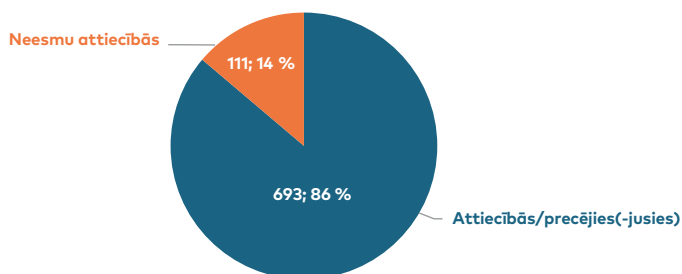
Smēķē vai lieto citus tabakas izstrādājumus



1.4. attēls.
Tabakas izstrādājumu lietošana.

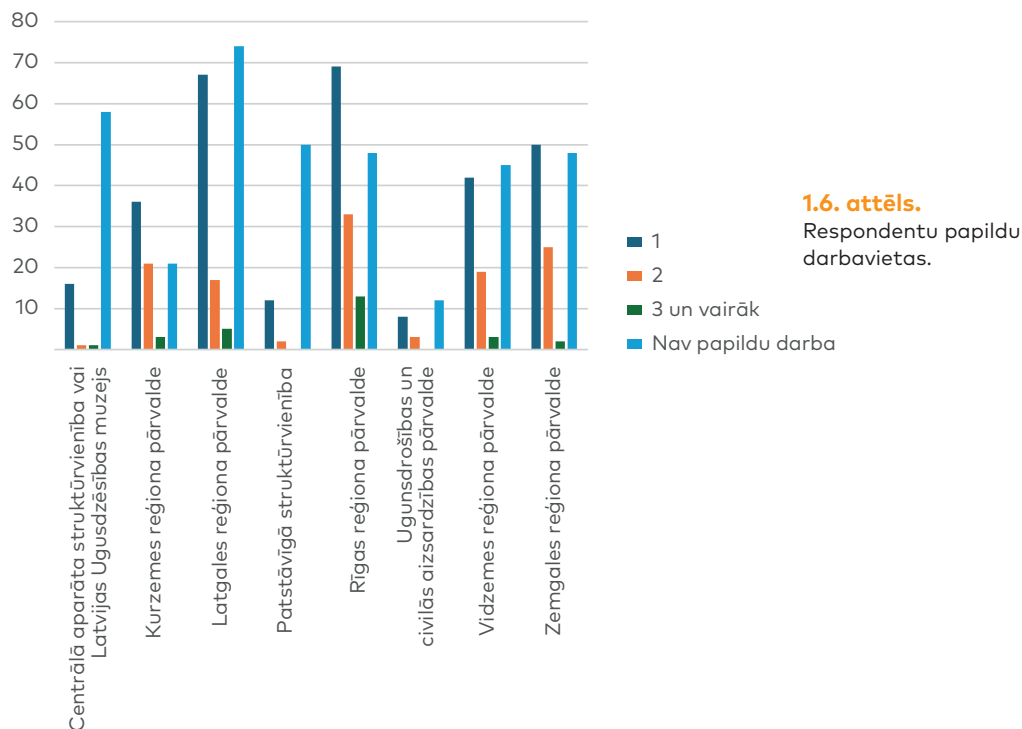
65 % respondentu nesmēķē un nelieto citus tabakas izstrādājumus.

Ģimenes stāvoklis



1.5. attēls.
Respondentu ģimenes stāvoklis.

Lielākajai daļai (86 %) respondentu ir ģimenes.



Lielākai daļai (44 %) respondentu nav papildu darba ārpus VUGD, 27 (4 %) ir vismaz trīs papildu darbavietas.

Latvijā ir aptuveni 3500 VUGD darbinieku. Lai ar 99 % pārliecību varētu apgalvot, ka iegūtos aptaujas rezultātus var attiecināt uz visu mērķauditoriju, no tiem bija jāaptaujā vismaz 800 personu¹.

¹ <https://www.custominsight.com/articles/random-sample-calculator.asp>.

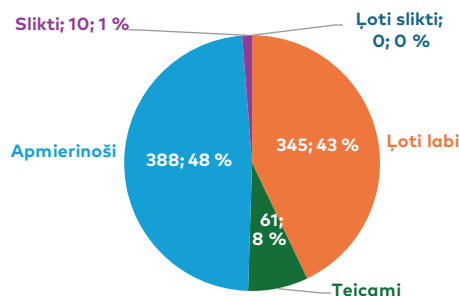
II

RESPONDENTU VESELĪBA UN PAŠSAJŪTA

Šis skaits tika sasniegts, tāpēc var apgalvot, ka izveidotā izlase apraksta visas ģenerālkopas viedokli.

Cilvēks var strādāt produktīvi, ja ir vesels. Aptaujā tika noskaidrots, ka savu veselības stāvokli kā teicamu vai ļoti labu vērtē puse no respondentiem. Nebija neviena, kas to vērtētu kā ļoti sliktu.

Kā Jūs vērtētu savu veselības stāvokli?

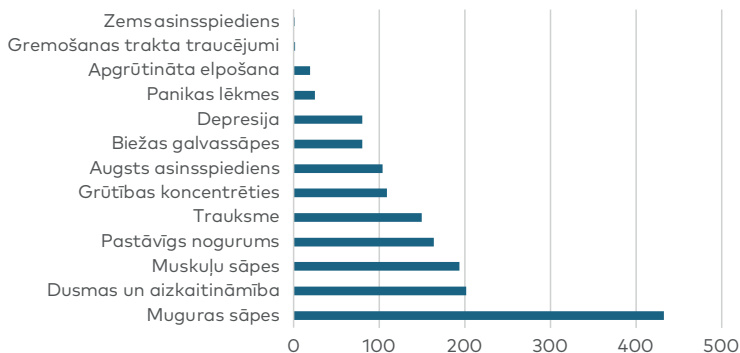


2.1. attēls.

Veselības stāvokļa pašvērtējums.

Pētījuma autores analizēja, kādas ir respondentu veselības problēmas.

Veselības problēmas



2.2. attēls.

Latvijas ugunsdzēsēju veselības problēmas.

Iegūtie rezultāti tika salīdzināti ar līdzīgu pētījumu Igaunijā, kurā piedalījās 400 respondenti, 82 % vīrieši, 18 % sievietes. Līdzīgas veselības problēmas ir arī Igaunijā. Aktuālākā VUGD darbinieku veselības problēma ir muguras sāpes (53,9 % – Latvijā, 54,4 % – Igaunijā). Tas bija sagaidāms rezultāts, jo šī problēma ir saistīta ar darba raksturu. Ļoti liela atšķirība tika konstatēta saistībā ar divām citām problēmām – dusmas un aizkaitināmību

Latvijā atzīmējusi ceturrtā daļa respondentu, savukārt Igaunijā – puse. Līdzīga situācija tika konstatēta arī saistībā ar trauksmi un stresu – Latvijā to izjūt 18,7 %, Igaunijā 53,5 % aptaujāto.

2.1. tabula. Ugunsdzēsēju veselības problēmas

Veselības problēmas	Latvijā		Igaunijā
	skaits	%	%
Muguras sāpes	433	53,9	54,4
Dusmas un aizkaitināmība	202	25,1	50,4
Muskuļu sāpes	194	24,1	31,4
Pastāvīgs nogurums	164	20,4	28,2
Trauksme, stress	150	18,7	53,5
Grūtības koncentrēties	109	13,6	28,2
Augsts asinsspiediens	104	12,9	18,6
Biežas galvassāpes	80	10,0	13,0
Depresija	80	10,0	11,8
Panikas lēkmes	25	3,1	11,0
Apgrūtināta elpošana	19	2,4	1,7
Gremošanas trakta traucējumi	2	0,2	1,8

Iespējams, ja tiktu atsevišķi jautāts, cik bieži Latvijas ugunsdzēsēji darbā izjūt stresu, rādītāji būtu augstāki.

Veselības problēmas bieži saistītas ar lieko svaru. Visbiežāk lietotā metode liekā ķermeņa svara noteikšanai ir ķermeņa masas indekss (KMI).

Igaunijas pētnieces KMI formulai izmantojušas *Lloyd N. Trefethen* 2013. gadā ieteikto jauno ķermeņa masas indeksa formulu

$$KMI = \frac{1,3 \times \text{masa (kg)}}{\text{augums (m)}^{2,5}}$$

Igaunijā vairāk nekā pusei (57,3 %) respondentu KMI ir zem 25, mazāk nekā pusei (42,8 %) KMI ir virs 25. Latvijā diemžēl proporcijas ir citādas – tikai 45 % (364 respondentiem) KMI ir zem 25, savukārt 55 % (440 respondentiem) ir liekais svars.

Lai gan Trefethena ierosinātā formula ir zināma un par to ir diskutēts zinātniskajā literatūrā, tā nav plaši pieņemta un nav kļuvusi par klīniski lietotu standartu. Standarta KMI formula

$$KMI = \frac{\text{masa (kg)}}{\text{augums (m)}^2}$$

joprojām ir galvenā metode KMI aprēķināšanai un interpretācijai lielākajā daļā medicīnas un veselības aprūpes jomu, tāpēc šī pētījuma autores turpmākai analīzei lieto šo formulu.

Atbilstoši aprēķinātajam indeksam var noteikt, vai cilvēkam ir nepietiekama ķermeņa masa (KMI < 18), normāla ķermeņa masa (18–25), lieka ķermeņa masa (25–30), aptaukošanās (KMI > 30).

Aprēķinot KMI pēc šīs formulas, Latvijas respondentu dati ir vēl sliktāki – tikai 299 (37 %) respondentiem (57,78 % sieviešu, 31,25 % vīriešu) KMI ir zem 25, turklāt 11 (1,4 %) no viņiem ir nepietiekama ķermeņa masa. Aptaukošanās konstatēta 116 respondentiem (11,11 % sieviešu, 15,38 % vīriešu; 2.2. tab.).

2.2. tabula. Ķermeņa masas indekss

	Vīrieši	Sievietes	Kopā
KMI zem 25	195 (31,25 %)	104 (57,78 %)	299 (37,19 %)
KMI no 25 līdz 30	333 (53,37 %)	56 (31,11 %)	389 (48,38 %)
KMI virs 30	96 (15,38 %)	20 (11,11 %)	116 (14,43 %)
Kopā	624	180	804

Uz jautājumu, vai kāds ir ieteicis ugunsdzēsējiem samazināt svaru pēdējo 12 mēnešu laikā, 39 strādājošie (4,85 % aptaujāto) teica, ka to ir ieteicis ārsts (Igaunijā 8,5 %); 65 strādājošajiem (8,08 % aptaujāto) bija līdzīga diskusija ar kādu no ģimenes locekļiem (Igaunijā 11,3 %). Arī latviešu ugunsdzēsēju kolēģi un draugi nav bijuši vienaldzīgi – 54 respondenti (6,72 % aptaujāto) saņēmuši ieteikumu tikt vaļā no liekā svara.

2.3. tabula. Ieteikums zaudēt svaru

	Sieviete	Vīrietis	Kopā
Ārsts	15	24	39
Ģimenes loceklis	9	56	65
Paziņa/draugs/kolēģis	6	48	54
Kopā	30	128	158

Lielākā daļa darbinieku regulāri nodarbojas ar sportu vai fiziskām aktivitātēm darba laikā un pēc tā. Uz jautājumu, vai ugunsdzēsējiem ir laiks regulāri vingrot, tikai trešā daļa (34,33 %) aptaujāto atbildēja, ka viņiem laiks ir vienmēr vai bieži. Liela daļa (43,41 %) aptaujāto apgalvoja, ka ik pa laikam atrod laiku vingrot, savukārt 20,9 % darbinieku norādīja, ka vingrošanai laiku atrod reti. Tikai 11 strādājošie (1,37 %) atzina, ka nekad neatrod laiku vingrošanai.

2.4. tabula. Fizisko aktivitāšu regularitāte

	Sieviete	Vīrietis	Kopā
Vienmēr	20	51	71
Bieži	38	167	205
Dažreiz	85	264	349
Reti	33	135	168
Nekad	4	7	11

Igaunijā ierastā fizisko treniņu regularitāte ir 2–3 reizes nedēļā (44,5 %) vai reizi nedēļā (16,8 %). Ir arī darbinieki (11,5 %), kuri vingro četras reizes nedēļā, un darbinieki (8,5 %), kuri vingro piecas un vairāk reizes nedēļā. Savukārt 10,2 % darbinieku atzina, ka trenējas tikai dažas reizes gadā vai nav fiziski aktīvi. Attiecībā uz fizisko aktivitāšu nepieciešamības apzināšanos Latvijas aptaujas rezultāti ir iepriecinoši – no tiem respondentiem, kuru ĶMI ir palielināts, 51,49 % respondentu (21 sieviete, 239 vīrieši) katru dienu trenējas vismaz 30 minūtes, savukārt ceturtdaļa (23 sievietes, 103 vīrieši) – vismaz 16–30 minūtes dienā.

2.5. tabula. Fizisko aktivitāšu ilgums

	Sievietes	Vīrieši	Kopā	% no grupas	% no respondentu kopskaita
ĶMI zem 25	104	195	299	100,00 %	
Līdz 15 minūtēm	29	46	75	25,08 %	9,33 %
16–30 minūtes	31	50	81	27,09 %	10,07 %
31–60 minūtes	27	59	86	28,76 %	10,70 %
Vairāk nekā 60 minūtes	17	40	57	19,06 %	7,09 %
ĶMI 25–30	56	333	389	100,00 %	
Līdz 15 minūtēm	21	62	83	27,76 %	10,32 %
16–30 minūtes	16	79	95	31,77 %	11,82 %
31–60 minūtes	15	95	110	36,79 %	13,68 %
Vairāk nekā 60 minūtes	4	97	101	33,78 %	12,56 %
ĶMI virs 30	20	96	116	100,00 %	
Līdz 15 minūtēm	11	25	36	12,04 %	4,48 %
16–30 minūtes	7	24	31	10,37 %	3,86 %
31–60 minūtes	2	24	26	8,70 %	3,23 %
Vairāk nekā 60 minūtes	0	23	23	7,69 %	2,86 %

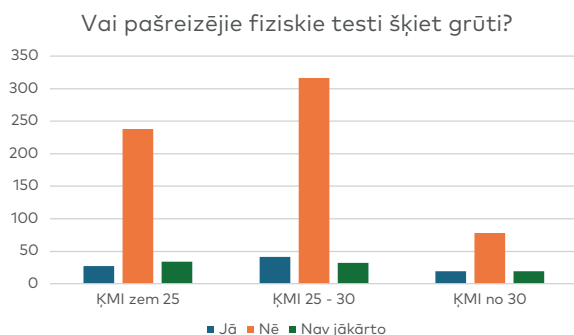
Igaunijas pētījumā korelācijas aprēķini starp ĶMI un fizisko sagatavotību uzrādīja vāju negatīvu saistību. Darbinieki ar augstu ĶMI savu veselību vērtē kā sliktāku, un viņi neatrod pietiekami daudz laika sportošanai.

Latvijas ugunsdzēsēji ir apzinīgāki – slikti jūtas kopumā tikai 38 no 804 respondentiem, turklāt visi atrod laiku nodarboties ar fiziskajām aktivitātēm.

2.6. tabula. Pašsajūtas saistība ar fizisko aktivitāšu biežumu

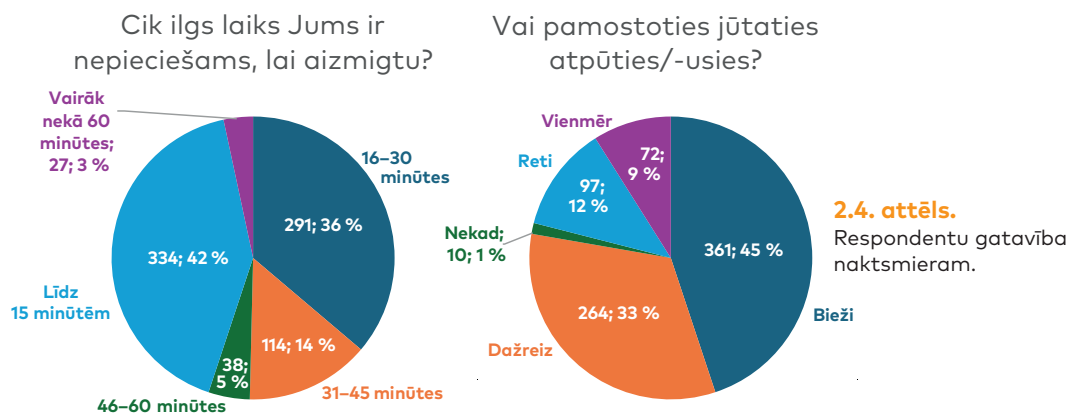
	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Nekad	Kopā	%
Teicami	12	13	5	6	1	37	4,60 %
Ļoti labi	39	108	116	38	2	303	37,69 %
Apmierinoši	18	81	211	108	8	426	52,99 %
Slikti	2	3	17	16	0	38	4,73 %
Kopā	71	205	349	168	11	804	100,00 %
%	8,83 %	25,50 %	43,41 %	20,90 %	1,37 %	100,00 %	

Ņemot vērā rezultātus, VUGD nodarbinātajiem ar lieko svaru vajadzētu būt problēmām ar fizisko testu nokārtošanu, taču no tiem 89 (43 %), kuriem tests ir jākārt, tikai 12,1 % tas šķiet grūts, turklāt 37,6 % no viņiem ĶMI ir zem 25.

**2.3. attēls.**

ĶMI un fiziskās sagatavotības testi.

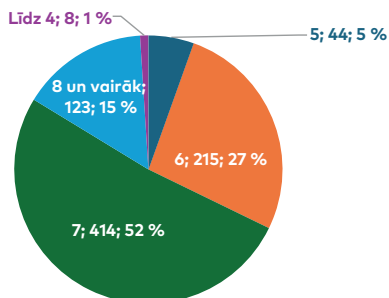
Svarīga ir arī miega kvalitāte. Diemžēl 22 % respondentu nepieciešama vismaz pusstunda, lai aizmigtu, savukārt 46 % pamostoties bieži nejūtas atpūtušies.

**2.4. attēls.**

Respondentu gatavība naktsmieram.

Vairāk nekā puse (52 %) respondentu atbildēja, ka miegam atvēl septiņas stundas, 27 % – tikai sešas stundas, 6 % – mazāk par sešām stundām. Tikai 123 respondenti (15 %) atbildējuši, ka guļ astoņas vai vairāk stundas.

Cik stundas vidēji Jūs guļat pirms darba?



2.5. attēls.

Respondentu miega stundas.

Fiziski pārguruši regulāri jūtas 23,26 % respondentu Latvijā, no tiem 41,18 % regulāri slikti guļ. Pētījuma autores secina, ka būtu jāpārskata ugunsdzēsēju darba slodze, jo fiziskais pārgurums un nekvalitatīvs miegs var radīt arī veselības problēmas.

2.7. tabula. Miega kvalitātes saistība ar fizisko pārgurumu

Cik bieži Jūs slikti un nemierīgi guļat?	Cik bieži Jūs jūtaties fiziski pārguris/-usi?					
	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Nekad	Kopā
Vienmēr	3	2	1	2		8
Bieži	4	68	50	6		128
Dažreiz	3	74	219	44		340
Reti	1	30	139	119	6	295
Nekad	0	2	8	18	5	33
Kopā	11	176	417	189	11	804
%	1,37 %	21,89 %	51,87 %	23,51 %	1,37 %	

Kā teicamu vai ļoti labu savu veselības stāvokli vērtē 50,5 % aptaujāto, tomēr 17,4 % no viņiem bieži slikti guļ. Veselības stāvoklim ir saistība ar miega kvalitāti.

2.8. tabula. Miega kvalitātes saistība ar veselības stāvokli

Cik bieži Jūs slikti un nemierīgi guļat?	Kā Jūs vērtētu savu veselības stāvokli?				
	Teicami	Ļoti labi	Apmierinoši	Slikti	Kopā
Vienmēr	1,6 %	1,2 %	0,8 %	0,0 %	1,0 %
Bieži	8,2 %	6,4 %	25,0 %	40,0 %	15,9 %
Dažreiz	18,0 %	38,3 %	49,7 %	40,0 %	42,3 %
Reti	55,7 %	49,3 %	22,9 %	20,0 %	36,7 %
Nekad	16,4 %	4,9 %	1,5 %	0,0 %	4,1 %
Kopā	7,6 %	42,9 %	48,3 %	1,2 %	100,0 %

Igaunijas dati parādīja, ka pastāv ļoti vāja sakarība starp fizisko sagatavotību un miega kvalitāti, jo korelācijas koeficienti ir zem 0,2. Ja darbinieks slikti guļ, viņš neatrod laiku vingrot ($\rho = -0,118$), un darbinieks, kurš slikti/nemierīgi guļ, novērtē savu fizisko sagatavotību parasti sliktāk ($\rho = -0,183$) nekā darbinieks ar labu miega kvalitāti. Turklāt pastāv vāja saikne starp laika atrašanu treniņiem un būšanu labā fiziskā formā ($\rho = 0,399$).

Latvijas pētījums pierāda, ka pastāv ļoti vāja saistība starp fiziskām aktivitātēm un vecumu ($\rho = -0,145$, t. i., jo vecāks ir cilvēks, jo mazāk fizisko aktivitāšu), starp vecumu un to, cik lielā mērā ir apmierināti vai neapmierināti ar dienestu/darbu VUGD kopumā ($\rho = 0,109$), turklāt nav nekādas saistības starp nodarbošanos ar sportu un apmierinātību ar darbu ($\rho = 0,0085$).

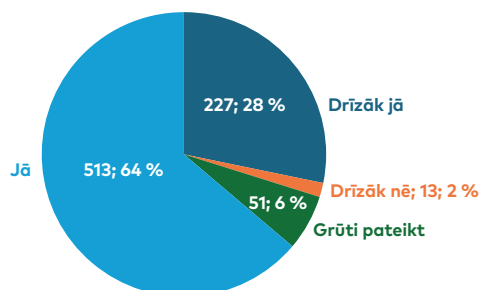
III

**APMIERINĀTĪBA
AR DARBU VUGD**

Vispārējā apmierinātība un lepnums par darbu

Kopumā 740 respondentiem (92 %) patīk darbs VUGD.

Man patīk darbs, ko es daru

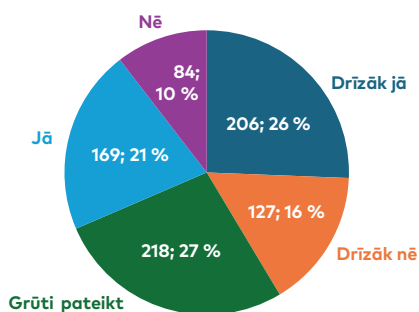


3.1. attēls.

Respondentu apmierinātība ar darāmo darbu.

Tomēr tikai 47 % ieteiktu darbu VUGD saviem draugiem un paziņām.

Es ieteiktu draugiem un paziņām darbu VUGD



3.2. attēls.

Respondentu atbildes par darba ieteikšanu citiem.

Pētījums atklāja, ka, analizējot datus ar χ^2 metodi, var apgalvot, ka pastāv cieša saistība starp struktūrvienību, kurā respondents strādā, un lepnumu par savu darbu.

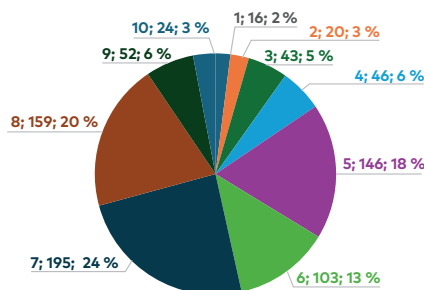
3.1. tabula. Lepnums par darbu VUGD

	Jā	Drīzāk jā	Drīzāk nē	Grūti pateikt	Nē
Centrālā aparāta struktūrvienība vai Latvijas Ugunsdzēsības muzejs	65,8 %	23,7 %	2,6 %	7,9 %	0,0 %
Kurzemes reģiona pārvalde	45,7 %	38,3 %	2,5 %	13,6 %	0,0 %
Latgales reģiona pārvalde	52,1 %	34,4 %	0,6 %	12,9 %	0,0 %
Rīgas reģiona pārvalde	36,8 %	35,6 %	6,7 %	18,4 %	2,5 %
Vidzemes reģiona pārvalde	43,1 %	33,9 %	4,6 %	16,5 %	1,8 %
Zemgales reģiona pārvalde	35,2 %	35,2 %	8,0 %	20,8 %	0,8 %
Patstāvīgā struktūrvienība	54,7 %	32,8 %	3,1 %	9,4 %	0,0 %
Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža	52,2 %	21,7 %	4,3 %	21,7 %	0,0 %
	46,0 %	33,6 %	4,2 %	15,3 %	0,9 %

Apgalvojumam “Esmu lepns strādāt VUGD” pārsvarā piekrīt visās struktūrvienībās strādājošie (kopā 79,6 % respondentu), visvairāk atbildes “drīzāk nē” un “nē” sniedza Rīgas reģiona pārvaldē nodarbinātie (9,2 %) un Zemgales reģiona pārvaldē strādājošie (8,8 %). Grūti izlemt visbiežāk bija Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas (21,7 %) un Zemgales reģiona pārvaldes pārstāvjiem (20,8 %).

Respondentu apmierinātības līmeņa ar dienestu vai darbu VUGD analīze. Ar vērtējumu “izcili” (10 balles) darbavietu vērtējuši 24 (3 %) respondenti, “teicami” – 52 (6 %). Biežāk respondenti snieguši vērtējumus 8 vai 7 (kopā 354 jeb 44 %). Kā viduvēju (4–6 balles) savu dienestu vai darbu vērtē 295 (37 %), kā neapmierinošu – 79 (10 %) respondentu.

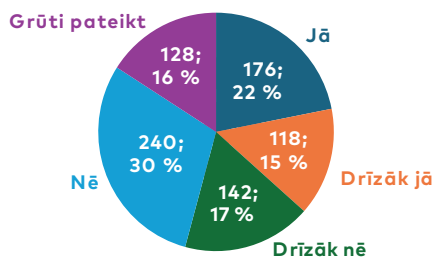
Cik lielā mērā esat apmierināts vai neapmierināts ar dienestu/darbu VUGD kopumā?

**3.3. attēls.**

Respondentu vispārējā apmierinātība ar darbu.

Saistībā ar apmierinātību ar līdzšinējo darbu pētījuma autores apskata arī atbildes uz jautājumu par darbavietas potenciālo maiņu. 37 % respondentu ir apsvēruši domu par darbavietas maiņu, vēl 16 % – šaubās.

Pēdējā gada laikā esmu
apsvēris darbavietas maiņu

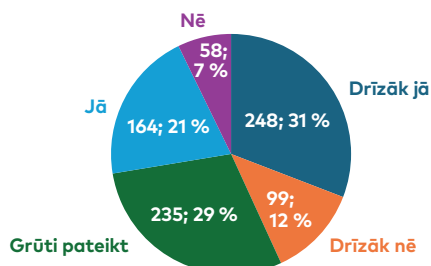


3.4. attēls.

Respondentu atbildes par darbavietas maiņas apsvēršanu.

Viena no problēmām, kāpēc respondenti vēlas pamest darbu VUGD, varētu būt tāda, ka 19 % aptaujāto nejūtas novērtēti, vēl 29 % izvēlējušies atbildi "grūti pateikt".

Darbā jūtos novērtēts

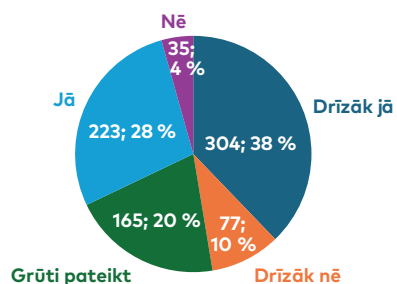


3.5. attēls.

Respondentu atbildes par sava darba novērtējumu.

64 % respondentu uzskata, ka darba apjoms ir samērīgs, tikai 14 % ir pretējās domās.

Mana darba apjoms ir samērīgs



3.6. attēls.

Respondentu atbildes par darba apjoma samērīgumu.

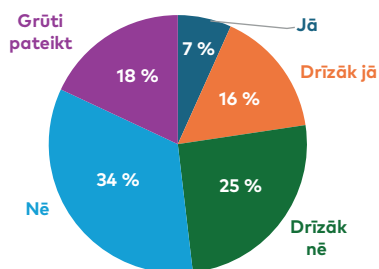
Tomēr fakts, ka ugunsdzēsēji nevar ietekmēt sev uzticētā darba apjomu, būtiski ietekmē vēlmi mainīt darbu. 45,2 % respondentu, kuri nevar ietekmēt sava darba apjomu, apsvēruši darbavietas maiņu. No tiem, kuri var ietekmēt darba apjomu, 32 % apvēruši darbavietas maiņu.

3.2. tabula. Vēlmes aiziet no darba saistība ar spēju ietekmēt darba apjomu

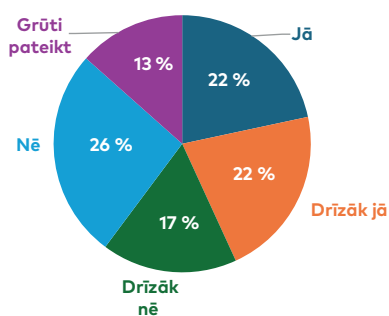
	Vai Jūs varat ietekmēt sev uzticēto darba apjomu?			
	Pārsvarā var ietekmēt	Pārsvarā nē	Grūti pateikt	Kopā
Apsvēris darbavietas maiņu	32,00 %	45,18 %	26,85 %	36,57 %
Pārsvarā nē	52,00 %	41,60 %	52,78 %	47,51 %
Grūti pateikt	16,00 %	13,22 %	20,37 %	15,92 %
Kopā	27,99 %	45,15 %	26,87 %	100,00 %

45,15 % respondentu nevar ietekmēt sava darba apjomu, 23 % atzinuši, ka tas negatīvi ietekmē viņu privāto dzīvi, vēl 18 % grūti atbildēt uz šo jautājumu. 44 % respondentu atzina, ka draugi un ģimene ir neapmierināti ar laika daudzumu, ko aizņem darbs.

Vai jūtat, ka darbs aizņem tik daudz laika, ka tas negatīvi ietekmē Jūsu privāto dzīvi?



Vai Jūsu draugi vai ģimene saka, ka pārāk daudz strādājat?



3.7. attēls.

Respondentu atbildes par darba ietekmi uz privāto dzīvi.

Iespējams, ka tiem 14 % respondentu, kuri aptaujas laikā nebija attiecībā, darba slodzes dēļ pievienojušies vēl citi respondenti.

Motivācija darbam VUGD

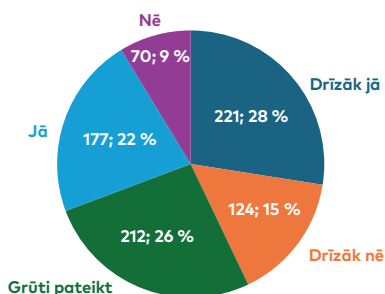
Lai turpinātu pētīt, kāpēc respondenti apsver darbavietas maiņu, pētījuma autores analizē dažādu faktoru mijsakarību. 63,4 % respondentu atzinuši, ka nav apmierināti ar atalgojumu, un pastāv saistība starp šiem faktoriem – 85,2 % no tiem, kuri apsvēruši darbavietas maiņu, ir neapmierināti ar atalgojumu.

3.3. tabula. Vēlmes aiziet no darba saistība ar atalgojumu

	Esmu apmierināts ar pašreizējo atalgojumu					
	Jā	Drīzāk jā	Drīzāk nē	Nē	Grūti pateikt	Kopā
Apsvēris darbavietas maiņu	1,7 %	6,3 %	14,2 %	71,0 %	6,8 %	100,0 %
Drīzāk jā	1,7 %	3,4 %	34,7 %	47,5 %	12,7 %	100,0 %
Drīzāk nē	2,1 %	20,4 %	32,4 %	21,8 %	23,2 %	100,0 %
Nē	12,1 %	28,3 %	28,3 %	12,1 %	19,2 %	100,0 %
Grūti pateikt	3,1 %	10,2 %	32,8 %	36,7 %	17,2 %	100,0 %
Kopā	5,1 %	15,5 %	27,6 %	35,8 %	15,9 %	100,0 %

Pētījuma autores analizē, vai atalgojums ir vienīgais būtiskais faktors, kura dēļ VUGD strādājošie apsvēruši darbavietas maiņu. Viens no motivācijas faktoriem ir karjeras attīstības iespējas. Puse aptaujāto ir apmierināti ar iespēju attīstīt savu karjeru, taču būtu nepieciešams līdztekus izzināt, vai VUGD darbiniekus vispār interesē karjeras izaugsme.

Uzskatu, ka man ir atbilstošas
karjeras attīstības iespējas

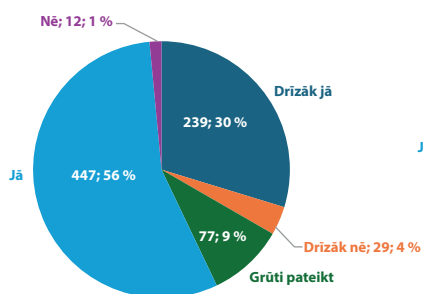


3.8. attēls.

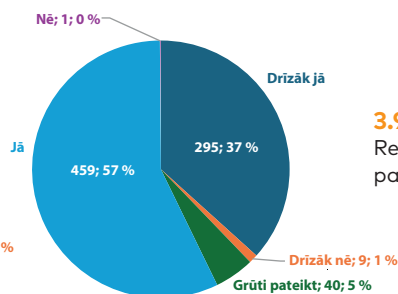
Respondentu atbildes par karjeras attīstības iespējām.

Lai darbs sagādātu prieku, svarīgi ir justies daļai no komandas, jūtot kolēģu un priekšniecības atbalstu. 86 % respondentu atzīst, ka tiešais vadītājs viņu atbalsta, 94 % jūt kolēģu atbalstu.

Tiešais vadītājs
sniedz pietiekamu atbalstu
darba procesā



Kolēģi sniedz man
atbalstu darbu izpildē,
kad tas ir nepieciešams



3.9. attēls.

Respondentu atbildes
par atbalstu darbā.

Līdzīgs atbilžu sadalījums ir uz jautājumiem, kas skar attiecības darbā – 96 % respondentu atzīst, ka viņiem ir laba sadarbība ar kolēģiem savā struktūrvienībā, 86 % atbildējuši, ka viņiem ir laba sadarbība ar kolēģiem no citām struktūrvienībām. 85 % respondentu uzskata, ka viņu struktūrvienībā ir pozitīva, labvēlīga atmosfēra. 77 % darbinieku atzīst, ka tiešais vadītājs sadala darba pienākumus vienmērīgi starp visiem kolēģiem, 81 % apliecinājuši, ka tiešais vadītājs labprāt uzklausa un ņem vērā darbinieku viedokli.

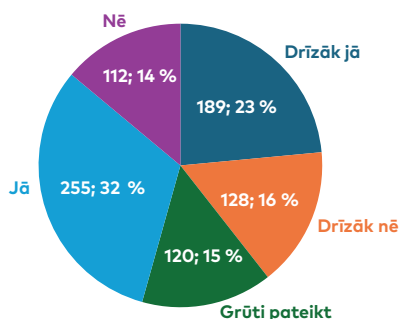
Taču, aplūkojot šķērsgriezumā atbildes uz jautājumiem par to, vai darba vietā respondents jūtas kā daļa no komandas un vai ir apsvēris domu par aiziešanu no darba, var secināt, ka **80 %** no tiem, kas nejūtas kā daļa no komandas, ir apsvēruši domu par aiziešanu.

3.4. tabula. Aiziešanas vēlmes saistība ar komandas sajūtu

Apsvēris darbavietas maiņu	Vai darbavietā jūtaties kā daļa no komandas?					
	Jā	Drīzāk jā	Drīzāk nē	Nē	Grūti pateikt	Kopā
Jā	79	57	12	12	16	176
Drīzāk jā	43	50	9	1	15	118
Drīzāk nē	74	58	1	1	8	142
Nē	168	54	3	1	14	240
Grūti pateikt	57	51	2	0	18	128
Kopā	421	270	27	15	71	804

Pētījuma autores secina, ka ļoti nozīmīgi ir organizēti kvalitatīvi komandas saliedēšanas pasākumi. Tikai trešā daļa (32 %) respondentu atzīst, ka tādi pasākumi tiek rīkoti, 30 % respondentu uzskata, ka tādu nav bijis.

Manā struktūrvienībā/pārvaldē tiek organizēti saliedēšanas pasākumi



3.10. attēls.

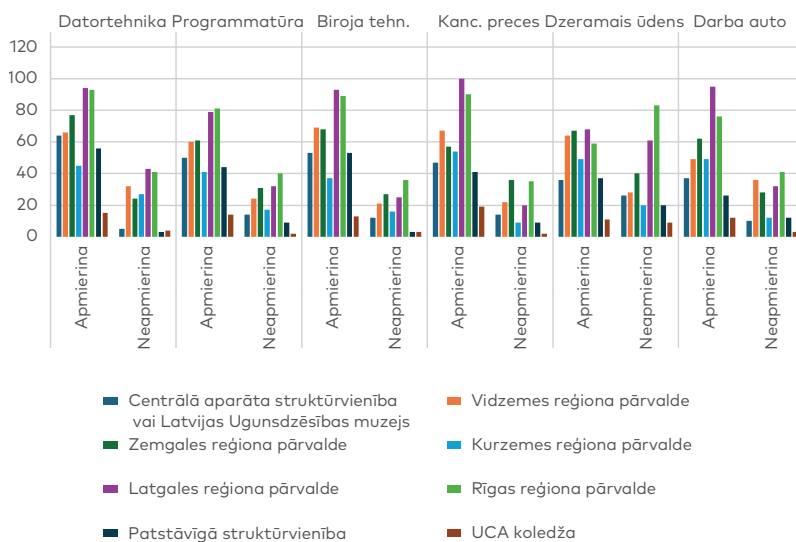
Respondentu atbildes par komandas saliedēšanas pasākumiem.

Darbā cilvēki uzturas regulāri, tāpēc liela nozīme motivācijai ir fiziskajai darba videi. Analizējot VUGD darbinieku viedokli, netika ņemtas vērā atbildes "grūti pateikt".

Pārsvārā respondenti ir apmierināti ar darba vietas organizāciju, lielākā neapmierinātība (35,7 % neapmierināto vidēji, 50,9 % Rīgas reģiona pārvaldē) no darba vietas aprīkojuma bija saistīta ar dzeramā ūdens pieejamību.

Būtiski atšķiras respondentu viedoklis par telpu stāvokli dažādās VUGD struktūrvienībās.

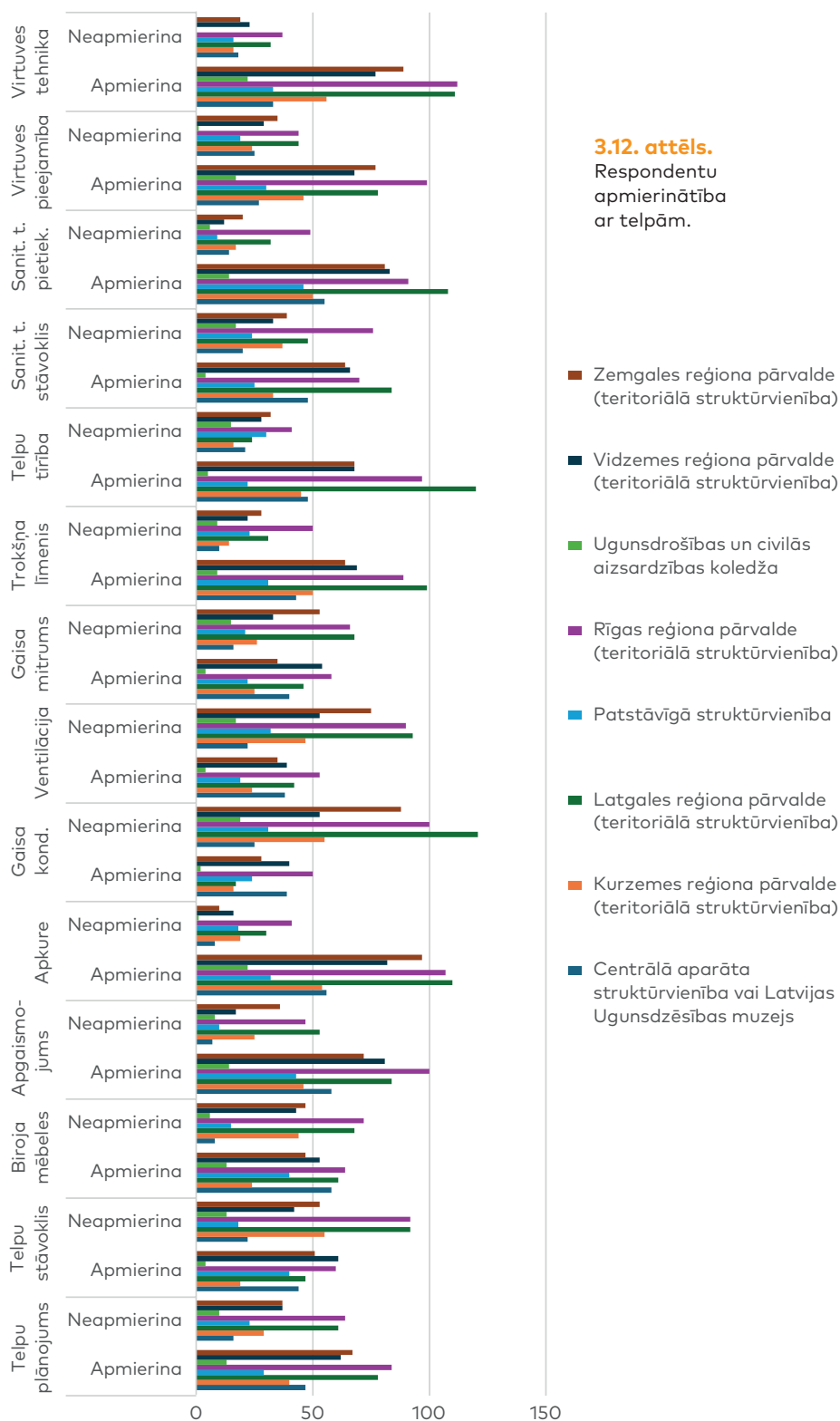
Apmierinātība ar darba vietas organizāciju



3.11. attēls.

Respondentu apmierinātība ar darba vietas aprīkojumu.

Pētījuma autores apskatīja tos faktorus, ar kuriem vairāk ir neapmierināto nekā apmierināto darbinieku.



- **Kurzemes** reģiona pārvaldē ar telpu stāvokli nav apmierināti 68 % respondentu, ar telpu plānojumu – 36 %, tai skaitā ar sanitāro telpu stāvokli neapmierināti ir 46 % respondentu. 54 % nav apmierināti arī ar mēbelēm. Gaisa kvalitāte telpās neapmierina 68 % respondentu.
- Arī **Vidzemes** reģiona pārvaldē 49 % respondentu sūdzas par gaisa kvalitāti telpās.
- **Latgales** reģiona pārvaldē respondenti visvairāk ir neapmierināti ar gaisa kondicionieru trūkumu (74 %), ventilāciju (57 %) un gaisa mitrumu (42 %), ar telpu stāvokli neapmierināti ir 56 %, ar mēbelēm – 42 % darbinieku.
- **Zemgales** reģiona pārvaldē 70 % aptaujāto sūdzas par gaisa kvalitāti, 42 % – par telpu stāvokli, 38 % – par mēbelēm.
- **Rīgas** reģiona pārvaldē ar telpu stāvokli neapmierināti ir 56 %, ar mēbelēm – 44 % darbinieku. Respondenti ir neapmierināti arī ar gaisa kondicionieru trūkumu (61 %), ventilāciju (55 %) un gaisa mitrumu (40 %), 47 % darbinieku neapmierina sanitāro telpu stāvoklis.
- 65 % **Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas** respondentu kā neapmierinošu vērtē telpu tīrību, 57 % respondentu neapmierina telpu stāvoklis, 74 % – sanitāro telpu stāvoklis. Šajā struktūrvienībā ir lielākais procentuālais īpatsvars neapmierināto ar gaisa kvalitāti – 83 %, turklāt 39 % sūdzas par trokšņa līmeni.
- Arī 47 % **patstāvīgās struktūrvienības** darbinieku kā neapmierinošu vērtē telpu tīrību, 50 % nav apmierināti ar telpu ventilāciju.

SECINĀJUMI UN IEROSINĀJUMI

- Pastāv ļoti vāja saistība starp respondentu vecumu un to, cik lielā mērā viņi ir apmierināti vai neapmierināti ar dienestu/darbu VUGD kopumā, turklāt nav nekādas saistības starp nodarbošanos ar sportu un apmierinātību ar darbu. Taču pastāv cieša saistība starp struktūrvienību, kurā respondents strādā, un lepnumu par savu darbu. Apgalvojumam “Esmu lepns strādāt VUGD” pārsvarā piekrīt visās struktūrvienībās strādājošie (kopā 79,6 % respondentu), savukārt visvairāk atbildes “drīzāk nē” un “nē” sniedza Rīgas reģiona pārvaldē nodarbinātie (9,2 %) un Zemgales reģiona pārvaldē strādājošie (8,8 %). Grūti izlemēt visbiežāk bija Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas (21,7 %) un Zemgales reģiona pārvaldes pārstāvjiem (20,8 %).
- Tikai 20,6 % respondentu ir vismaz daļēji apmierināti ar atalgojumu. Tāpēc 37,3 % ir viens papildu darbs, 15 % divas papildu darbavietas, savukārt 3,4 % pat trīs vai vairāk papildu darbi. Tas arī ir iemesls, kāpēc 23,3 % respondentu bieži jūtas pārguruši.
- Ar gaisa kvalitāti (kondicionieri, ventilāciju, gaisa mitrumu) ir problēmas visās struktūrvienībās.
- 14 % aptaujāto nejūtas kā komandas locekļi, 30 % respondentu uzskata, ka nav bijuši komandas saliedēšanas pasākumi.
- Būtu ieteicams sarīkot komandu saliedēšanas pasākumus ne tikai struktūrvienību ietvarā, bet arī valsts mērogā. Ieteicama būtu arī civiliedzīvotāju iesaistīšana, lai paaugstinātu ugunsdzēsēja profesijas prestižu un palielinātu darbinieku apmierinātību ar darbu un lepnumu par darbu VUGD.

