EKONOMIKAS UN KULTŪRAS AUGSTSKOLA

Labbūtības aptauja

Rezultāti 2026

Aptaujas mērķis ir novērtēt izdegšanas pazīmes, darba organizēšanu, pieejamos resursus un veselību saudzējošus paradumus, lai noteiktu nepieciešamos uzlabojumus EKA darba vidē un institucionālajā atbalstā. Respondenti vērtēja visus savus pētnieciskos, akadēmiskos un administratīvos pienākumus augstskolā kopumā.

Ziņojums balstīts uz Excel datu eksportā iekļauto 31 aizpildīto anketu ar dalības piekrišanu. Atbildes iesniegtas no 2026. gada 26. līdz 30. oktobrim. Uzaicināto personu kopskaits nav sniegts, tādēļ līdzdalības īpatsvars nav aprēķināts. MS Forms pārskats izmantots kā palīgmateriāls; visi rādītāji pārrēķināti no Excel datiem.

1. tabula. Respondentu raksturojums

Pazīme		Respondentu sadalījums, n (%)
Darbības joma	Akadēmiskais / Pētnieciskais /Administratīvais Vairākas jomas apvieno	27 (87,1%) / 9 (29,0%) / 8 (25,8%) 7 (22,6%)
Stāžs augstskolā	Mazāk nekā 1 gads 1–3 gadi / 4–7 gadi / 8–15 gadi Vairāk nekā 15 gadi	3 (9,7%) 8 (25,8%) / 8 (25,8%) / 10 (32,3%) 2 (6,5%)
Vecums	31–40 gadi / 41–50 gadi / Vairāk par 50 gadiem	7 (22,6%) / 14 (45,2%) / 10 (32,3%)
Dzimums	Sievietes / Vīrieši	24 (77,4%) / 7 (22,6%)

Darbības jomu jautājumā varēja norādīt vairākas atbildes, tādēļ īpatsvaru summa pārsniedz 100%. Rezultāti galvenokārt raksturo akadēmiskajā darbā iesaistītā personāla pieredzi.

Datu apstrāde un interpretācija

Anketā ir 65 apgalvojumi: izdegšanas pazīmes (1–12), darba organizēšana un produktivitāte (13–31), darba resursi un prasības (32–53), veselību saudzējoši paradumi (54–65). Pirmajos divos blokos vērtē biežumu (1-nekad, 5-vienmēr), pārējos – piekrišanu (1-pilnīgi nepiekrītu, 5-pilnīgi piekrītu). Izdegšanas pazīmju un darba prasību (40–47) augstāks vērtējums norāda uz lielākām grūtībām vai prasībām; pārējos apgalvojumos – uz biežāku labvēlīgu praksi vai resursu pieejamību.

Visi apgalvojumi ir aizpildīti. Atbilde “Nevaru atbildēt” nav iekļautas vidējo aprēķinos. Tabulās procenti noapaļoti līdz vienai zīmei aiz komata, attēlos – līdz veselam skaitlim.

Analīze ir aprakstoša. Nelielā respondentu grupa un pašvērtējuma raksturs ierobežo secinājumu vispārināšanu. Visu apgalvojumu detalizētie rezultāti sniegti pielikumā.

Rezultāti

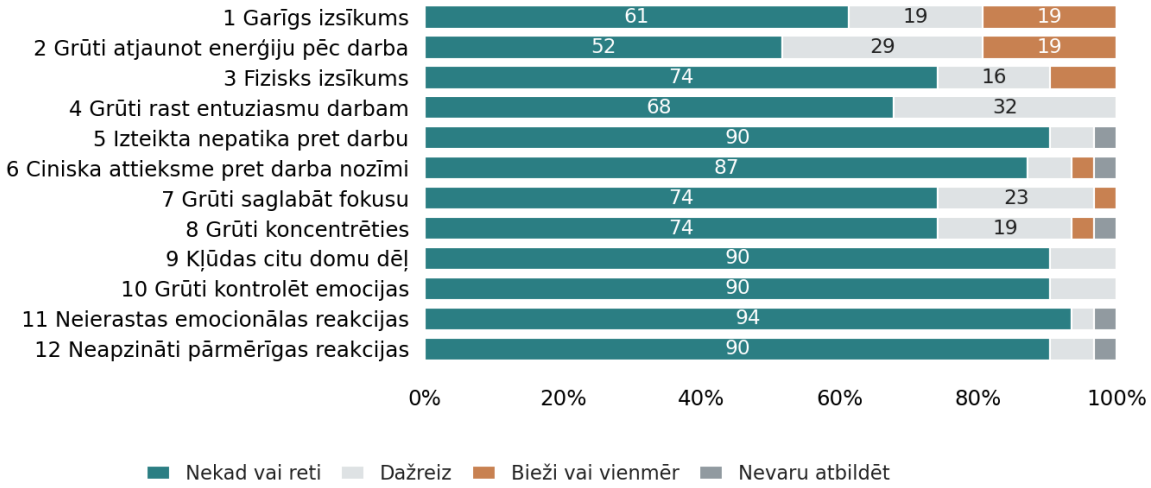
Izdegšanas pazīmes

Iepriekšēju izdegšanas pieredzi norāda 15 respondenti (48,4%): 12 – vienu reizi, 3 – vairākas reizes. Vēl 12 (38,7%) nav pārliecināti, bet 4 (12,9%) to noliedz. Šis pašvērtējums var attiekties arī uz citu periodu vai darbavietu un nenosaka pašreizējas izdegšanas izplatību EKA.

2. tabula. Izdegšanas pazīmju grupu vidējie vērtējumi

Pazīmju grupa	Apgalvojums	n	M	SD
Izsīkums	1-3	31	2,44	0,90
Psiholoģiska distancēšanās no darba	4-6	29	1,68	0,64
Kognitīvas grūtības	7-9	30	1,84	0,71
Emociju regulēšanas grūtības	10-12	29	1,43	0,52
Kopējais 12 apgalvojumu rādītājs	1-12	27	1,89	0,56

Piezīme: Katras grupas vidējo vispirms aprēķina respondentiem, kuri novērtējuši visus tās apgalvojumus ar 1-5. Kopējais 12 apgalvojumu rādītājs pieejams 27 respondentiem. Grupējums atbilst BAT-12 struktūrai; ārvalstu normas un klīniskie robežlielumi netiek piemēroti.



1. attēls. Izdegšanas pazīmju biežuma sadalījums

Garīgu izsīkumu un grūtības atjaunot enerģiju bieži vai vienmēr izjūt pa 6 respondentiem (19,4%), fizisku izsīkumu – 3 (9,7%). Vismaz vienu no trim pazīmēm tā izjūt 7 dažādi respondenti (22,6%). Izsīkuma vidējais (2,44) ir augstāks nekā pārējo pazīmju grupu vidējie (1,43–1,84).

Darba organizēšana un produktivitāte

3. tabula. Darba organizēšanas rādītāji

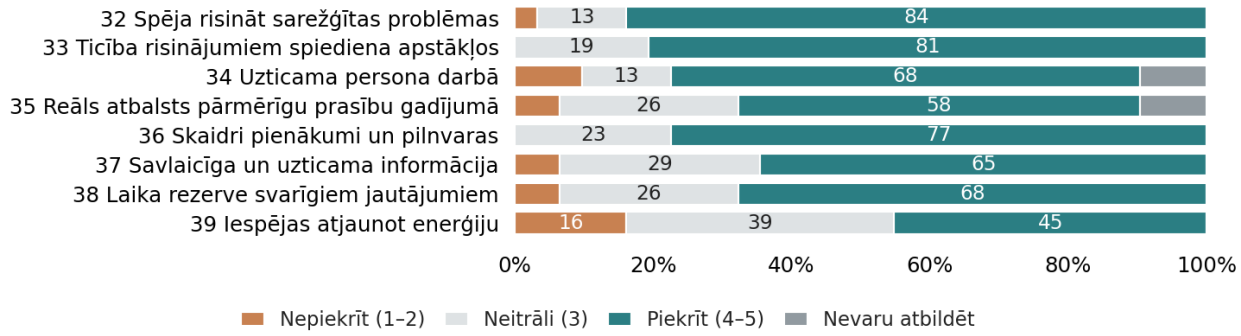
Nr.	Rādītājs	n	M	Bieži vai vienmēr
13	Skaidru darba mērķu noteikšana	31	4,52	28 (90,3%)
14	Skaidru termiņu un prioritāšu noteikšana	31	4,52	30 (96,8%)
16	Patstāvīga un atbildīga uzdevumu izpilde	31	4,81	31 (100,0%)
18	Savlaicīga reaģēšana uz svarīgiem pieprasījumiem	31	4,52	31 (100,0%)
19	Savlaicīga informācijas nodrošināšana	31	4,45	31 (100,0%)
22	Atbalsta vajadzību pamanīšana un rīcība	30	3,9	21 (67,7%)
24	Laiku saudzējoša sanāksmju plānošana	26	4,23	22 (71,0%)
25	Mērķtiecīga sagatavošanās un dalība sanāksmēs	28	4,04	23 (74,2%)
30	Autonomija darba plānošanā un izpildē	30	4,7	29 (93,5%)
31	Izaicinošu, reālistisku mērķu izvirzīšana	31	3,94	23 (74,2%)

Visi 31 respondenti bieži vai vienmēr patstāvīgi un atbildīgi veic uzdevumus, savlaicīgi reaģē uz svarīgiem pieprasījumiem un nodrošina vajadzīgo informāciju. Skaidrus termiņus un prioritātes nosaka 30 (96,8%), autonomiju saglabā 29 (93,5%).

Zemāks ir atbalsta vajadzību pamanīšanas un rīcības vērtējums – 21 (67,7%; M = 3,90). Tas pamato uzmanību atbalsta pieejamībai un profesionālās attīstības sarunām. Šie rezultāti raksturo pašu respondentu darba prakses vērtējumu.

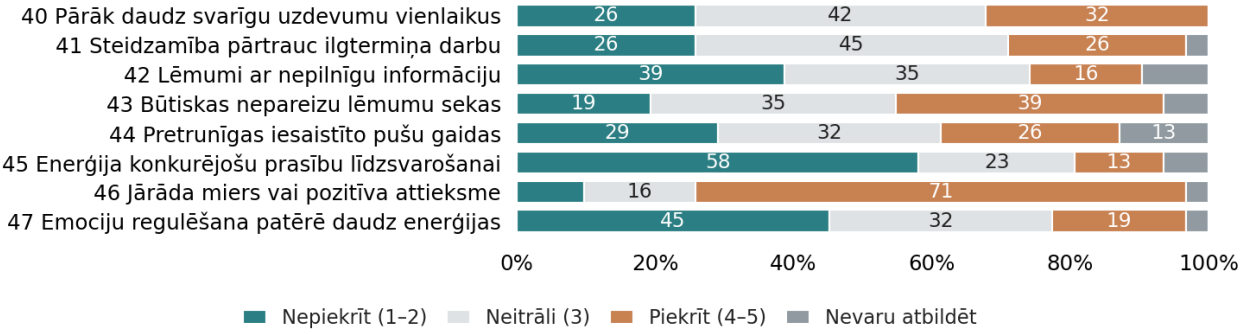
Darba resursi un prasības

Spēju risināt sarežģītas problēmas apliecina 26 respondenti (83,9%), ticību risinājumiem spiediena apstākļos – 25 (80,6%), skaidrus pienākumus un pilnvaras – 24 (77,4%). Iespējām atjaunot enerģiju piekrīt 14 (45,2%), neitrāli ir 12 (38,7%), nepiekrīt 5 (16,1%).



2. attēls. Darba resursu vērtējums

Uzticamu personu darbā norāda 21 respondents (67,7%), reālu atbalstu pārmērīgu prasību gadījumā – 18 (58,1%). Miera vai pozitīvas attieksmes demonstrēšanu neatkarīgi no pašsajūtas norāda 22 (71,0%), bet lielu enerģijas patēriņu emociju regulēšanai – 6 (19,4%).



3. attēls. Darba prasību vērtējums

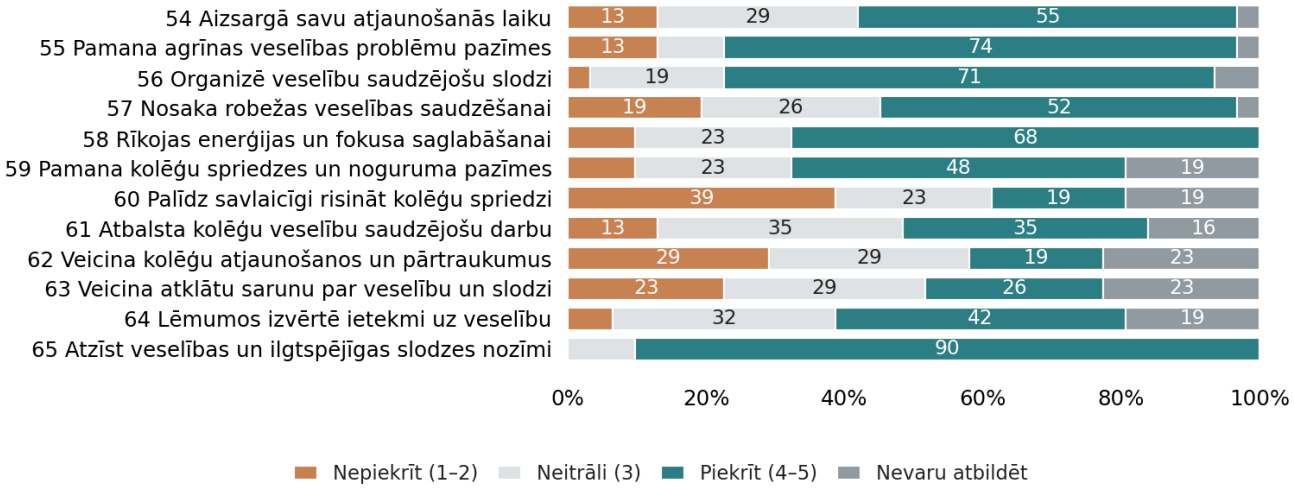
Institucionālais atbalsts

4. tabula. Augstskolas darba organizēšanas un atbalsta vērtējums

Nr.	Rādītājs	1–2, n (%)	3, n (%)	4–5, n (%)	0, n (%)
48	Skaidra jautājumu un atbildības sadale	5 (16,1%)	7 (22,6%)	17 (54,8%)	2 (6,5%)
49	Laiku saudzējoši sadarbības procesi	3 (9,7%)	13 (41,9%)	12 (38,7%)	3 (9,7%)
50	Ikdienas atbalsts pārslodzes novēršanai	4 (12,9%)	10 (32,3%)	12 (38,7%)	5 (16,1%)
51	Administratīvais vai koordinācijas atbalsts	2 (6,5%)	12 (38,7%)	15 (48,4%)	2 (6,5%)
52	Noderīgas informācijas sistēmas un atskaites	4 (12,9%)	9 (29,0%)	15 (48,4%)	3 (9,7%)
53	Kārtība pārslodzes savlaicīgai risināšanai	9 (29,0%)	10 (32,3%)	8 (25,8%)	4 (12,9%)

Pārslodzes risināšanas kārtību pozitīvi vērtē 8 (25,8%), negatīvi – 9 (29,0%), neitrāli – 10 (32,3%), bet 4 (12,9%) nevar atbildēt. Tas var norādīt gan uz kārtības trūkumiem, gan nepietiekamu informētību par to; aptauja šos skaidrojumus nenošķir.

Veselību saudzējoši darba paradumi



4. attēls. Veselību saudzējoši darba paradumi un veselības nozīmes atzīšana

Veselības un ilgtspējīgas slodzes nozīmi atzīst 28 respondenti (90,3%), agrīnas nelabvēlīgas ietekmes pazīmes pamana 23 (74,2%), bet robežas veselības apdraudējuma gadījumā nosaka 16 (51,6%). Kolēģu spriedzes savlaicīgu risināšanu un atjaunošanās veicināšanu apliecina pa 6 (19,4%). Sadarbības jautājumos daudz ir arī atbilžu “Nevaru atbildēt” (19,4–22,6%), kas jāinterpretē saistībā ar personu pienākumiem un iespējām.

Atvērto atbilžu tematiskā analīze

Par izdegšanas novēršanu vai pārvarēšanu atbildēja 24 respondenti (77,4%); 21 minēja konkrētu praksi vai atbalstu, 2 nebija šādas pieredzes vai vajadzības, bet 1 precizēja, ka iepriekšējā izdegšana nebija saistīta ar akadēmisko darbu. Viena atbilde var ietvert vairākas tēmas; vienu respondentu vienā tēmā skaita vienreiz.

5. tabula. Minētās prakses un atbalsts izdegšanas novēršanai vai pārvarēšanai

Tēma	Minējušo skaits
Atpūta, miegs, atvaļinājums un atslēgšanās no darba	6
Fiziskas aktivitātes un relaksācija	7
Kolēģu atbalsts, sarunas un kopienas pasākumi	4
Slodzes mazināšana, plānošana un darba un atpūtas līdzsvars	6
Elastīga darba vieta vai nodarbošanās maiņa	4
Personīgā attieksme un optimisms	1
Finansiāla motivācija	1

Par uzlabojumiem atbildēja 18 (58,1%): konkrētus priekšlikumus sniedza 10, 2 norādīja, ka izmaiņas nav vajadzīgas, 1 minēja situāciju nozarē kopumā, bet 5 atbildes bija domuzīmes, “Nevaru atbildēt” vai “Nav komentāru”.

6. tabula. Konkrētu uzlabojumu priekšlikumu tēmas

Tēma	Minējušo skaits
Darba slodze, prioritātes, atbildība un procesu vienkāršošana	6
Informācijas aprite, komunikācija un sanāksmes	5
Atpūtas telpas, pārtraukumi un atjaunošanās vide	4
Atalgojums, apmaksāta darba slodze un karjeras iespējas	3

Tēma	Minējušo skaits
Veselības apdrošināšana	2
Psihoemocionāla atbalsta pieejamība	1

Piezīme: Tematiskais kodējums raksturo saņemtās atbildes, nevis visu darbinieku viedokli. Priekšlikumos minēta arī darbu labošanas apmaksa, veselības apdrošināšana, atpūtas telpas un profesionāls emocionālais atbalsts. Atbildes apkopotas bez identificējošām detaļām.

Galvenie secinājumi

- Aptaujātajiem ir spēcīgi darba pašorganizēšanas un patstāvības resursi. Visi respondenti norāda patstāvīgu, atbildīgu uzdevumu izpildi un savlaicīgu reaģēšanu uz svarīgiem pieprasījumiem; gandrīz visi nosaka skaidras prioritātes (96,8%) un saglabā autonomiju (93,5%).
- Lielākā daļa jūtas spējīgi risināt sarežģītas problēmas (83,9%) un atrast risinājumus spiediena apstākļos (80,6%).
- Veselības aizsardzība un ilgtspējīga slodze tiek atzīta par kvalitatīva darba sastāvdaļu (90,3%). Izteikta nepatika pret darbu un grūtības kontrolēt emocijas netiek norādītas kā biežas vai pastāvīgas.
- Atvērtajās atbildēs minētie personīgie atjaunošanās paradumi un kolēģu atbalsts ir resursi, uz kuriem var balstīt turpmākus uzlabojumus.
- Izsīkums ir izteiktākais no vērtētajiem izdegšanas pazīmju aspektiem. Vismaz vienu izsīkuma pazīmi bieži vai vienmēr izjūt 22,6% respondentu, bet enerģijas atjaunošanas iespējas pozitīvi vērtē 45,2%.
- Pārslodzes savlaicīgas risināšanas kārtībai piekrīt tikai 25,8%; neitrālās atbildes un nespēja to novērtēt norāda arī uz vajadzību skaidrāk informēt par pieejamo palīdzību.
- Veselības nozīmes atzīšana ne vienmēr pārvēršas praktiskā rīcībā: robežas veselības apdraudējuma gadījumā nosaka 51,6%, kolēģu atjaunošanos veicina 19,4%.
- Konkrēto priekšlikumu autori visbiežāk min slodzes un atbildības sadali, komunikāciju un atpūtas vidi. Šie rezultāti raksturo saņemto anketu kopumu, nevis visas EKA darba vides auditētu vērtējumu.

Aspekti, kuriem vērts pievērst uzmanību:

- Pārslodzes agrīna risināšana. Piemēram, iespējamā kontaktpersona un saprotama palīdzības saņemšanas kārtība
- Sabalansēta slodze.
- Atjaunošanās iespējas. Piemēram, pārtraukumi, atpūtas telpu pieejamība, darba robežu ievērošana.
- Komunikācija un procesi. Piemēram, savlaicīga informācijas aprite, skaidri sanāksmju mērķi, vienkāršotas atskaites un palīdzības kontakti.
- Veselību saudzējoša sadarbība. Piemēram, praktiskas mācības par spriedzes pamanīšanu, atbalstošas sarunas.
- Atbalsta iespēju izvērtējums. Piemēram, veselības apdrošināšana, emocionālais atbalsts;

Datu un metodikas avoti

Excel datne “Well-being Survey_ Labbūtības aptauja(1-31).xlsx”, 31 anketa.

EKA aptaujas anketa: https://www.augstskola.lv/upload/Well-being_Questionnaire_LV.pdf

Izdegšanas pazīmju grupēšanas un vidējo aprēķina metodiskais pamats: Schaufeli, De Witte un Desart. Burnout Assessment Tool, User Manual, 2.0, 11.–12. lpp. https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-version-2.0.pdf (aprakstošs, neklīnisks vērtējums).