

Komunikācijas loma iekļaujošas darba vides veicināšanai

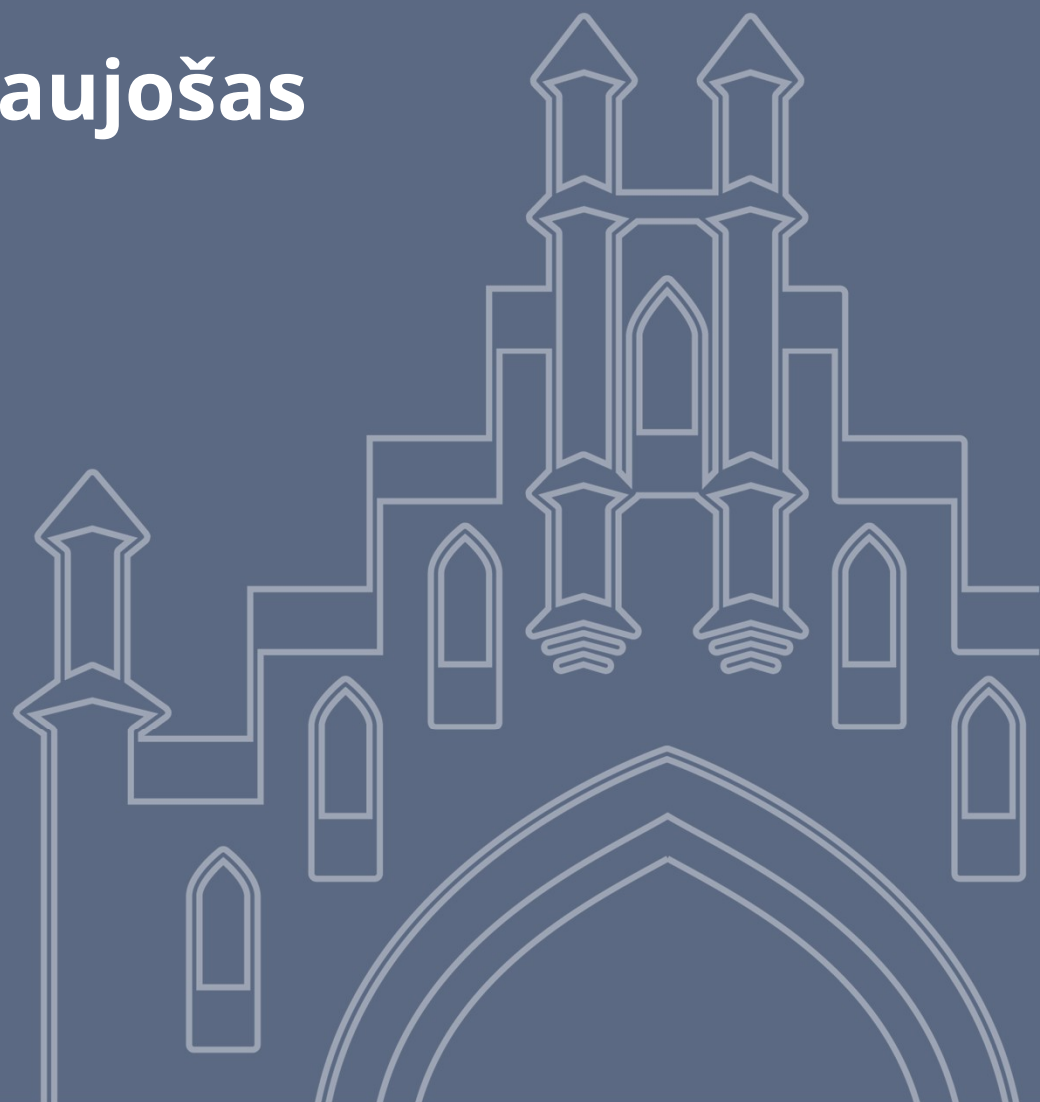
Rīgas 1.slimnīcas pieredzes stāsts

Personāla vadības nodaļas vadītāja
Undīne Bušmeistere

16/6/2026



RĪGAS 1. SLIMNĪCA



Rīgas 1.slimnīca



1650 pacienti dienā



93% pacientu
novērtē
pakalpojumu kā ļoti
labus uz izcilus



Vidēji 53
ķirurģiskās
operācijas dienā



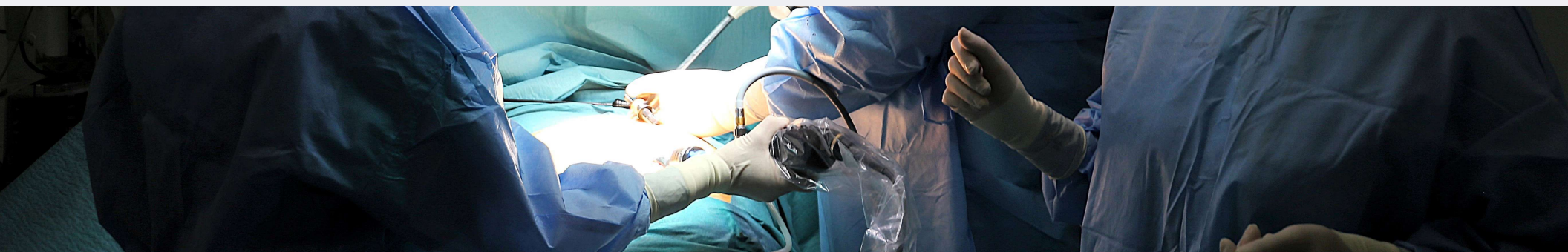
Vairāk kā 900
darbinieki



34000 m² ēku
platība un 7 ha
teritorijas platība



Modernas
medicīnas ierīces
un tehnoloģijas



RĪGAS 1. SLIMNĪCA

**Profesionalitāte**

Kvalitatīvi veselības aprūpes un ārstniecības pakalpojumi.

**Atbildība**

Mūsu rīcības, pakalpojumu kvalitātes un drošības pamatā.

**Attīstība**

Tradīcijās un inovatīvos risinājumos balstīti pakalpojumi.

**Cilvēcība**

Uz darbiniekiem un pacientiem orientēta kultūra.

**Komanda**

Mūsu darbinieki ir slimnīcas lielākā un svarīgākā vērtība.

Mūsu **vīzija** ir kļūt par pirmo izvēli Rīgā, kur saņemt uz cilvēku orientētus, mūsdienīgus veselības aprūpes pakalpojumus.

Mūsu misija:

Mēs esam veselības sargi ikvienam, sniedzot tradīcijās un inovācijās balstītus kvalitatīvus pakalpojumus, ērtā un drošā vidē pašā Rīgas sirdī.



Organizācijas konteksts

Viens no Slimnīcai izvirzītajiem stratēģiskajiem mērķiem 2025-2027 attiecībā uz Slimnīcas cilvēkresursiem ir:

«Augsti kvalificētas un motivētas personāla komandas attīstība, iekļaujošas darba vides nodrošināšana ikvienam darbiniekam un personāla labbūtības veicināšana. Šī mērķa sasniegšanai nepieciešams:

- **nodrošināt darbiniekiem cienīgu un iekļaujošu darba vidi, tai skaitā pielāgojot to dažādām darbinieku grupām;**
- **rūpēties par darbinieku sociālo aizsardzību un labbūtību;**
- **veicināt dažādībai atvērtu kultūru;»**

Kopējais darbinieku skaits
Slimnīcā **~914**

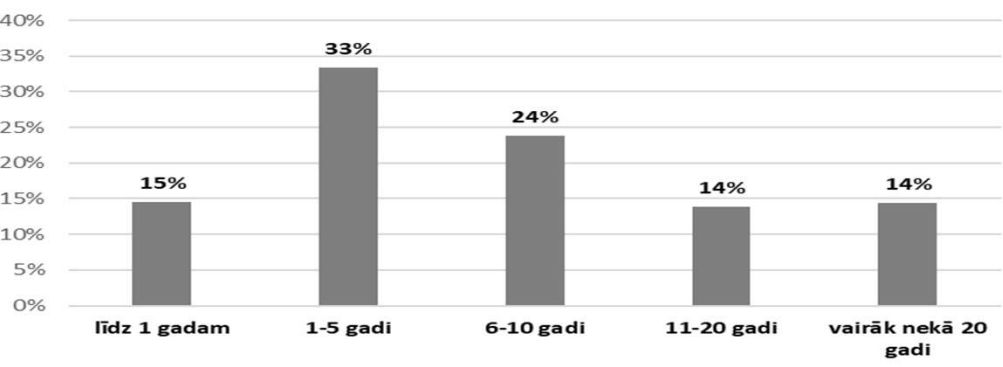
~75% - strādā ar
pacienti/klientiem

~40% strādā uz nepilnu slodzi

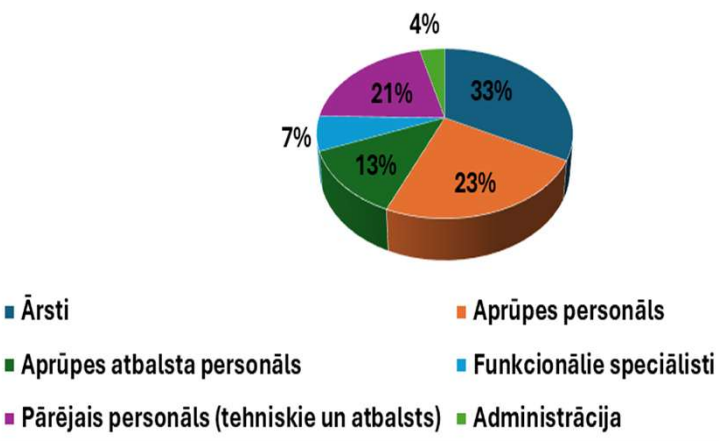
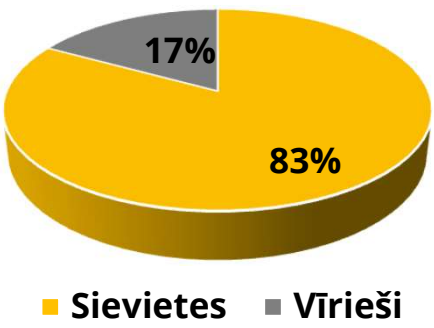
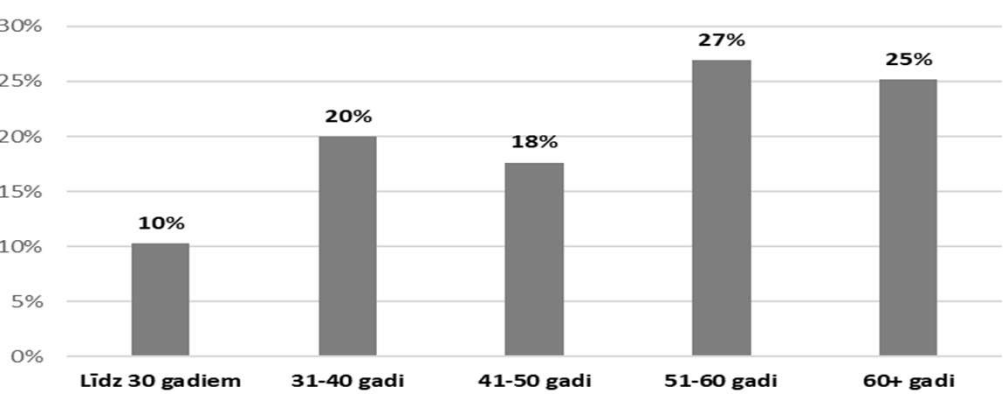


Slimnīcā mērītie dažādības aspekti:

Darbinieku stāžs

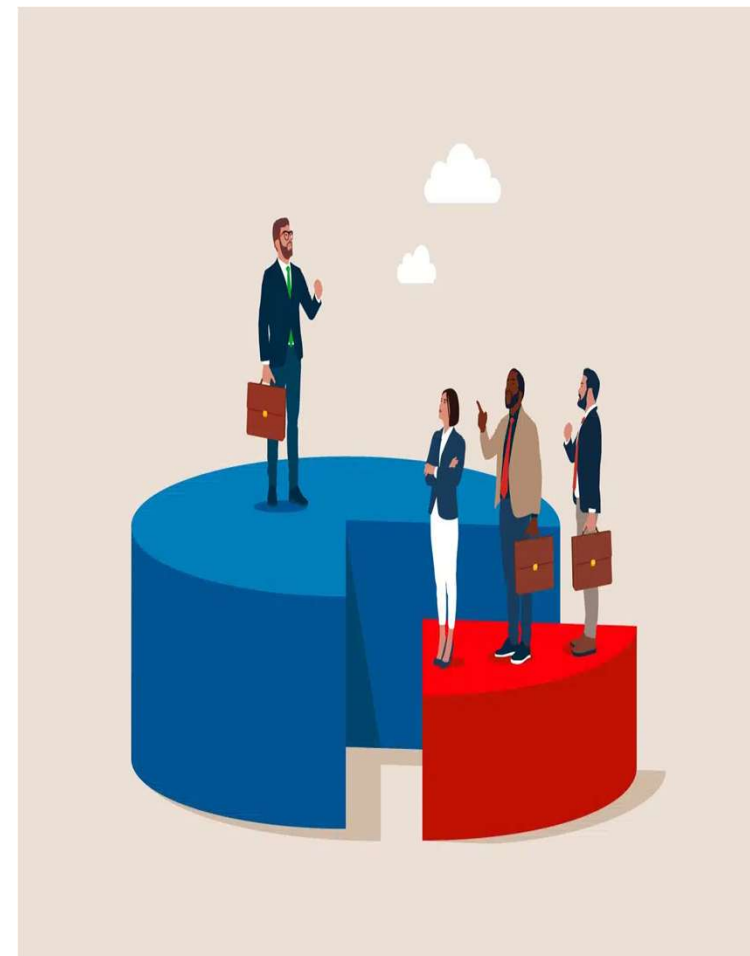


Darbinieku vecums



Organizācijas iekšējā vide

- Medicīnā joprojām ir izteikti raksturīga tradicionāla lomu noslāņošanās, kur ārsti ieņem augstāko pakāpienu, kam seko aprūpes un atbalsta personāls.
- Līdz ar to pastāv nevienlīdzība – daļai amatu ir vairāk tiesību un mazāk pienākumu, nekā citiem, konkrēti amatu pārstāvji ir vērtīgāki, nekā citi.
- Iepriekšminētais var radīt kultūru, kurā valda aizspriedumi, stereotipi, pasīva agresija un pretestība (tenkošana, aprunāšana, sūdzēšanās) un bailes.



Apmierinātības pētījuma dati



**Pētījumā piedalījās -
40% Slimnīcas
darbinieku (2024.gadā
-23%)**

**Apmierinātības un
lojalitātes indekss:
87 (2024. gadā - 83)**



Komunikācija

- **Satura pielāgošana mērķauditorijai** (runāt par to, kas ir aktuāli tieši mūsu organizācijai tieši šobrīd);
- **Satura «iepakošana»** (sasaiste ar kādu citu/citiem aspektiem, kas darbiniekiem būtu saprotami)
- **Komunikācijas formāta un kanālu izvēle**
- **Iesaiste** (vadības, darbinieku)
- **Tēmas integrācija iekšējos procesos un kultūrā**



Drosme

- Uzdot neērtus jautājumus (t.sk. sev)
- Runāt par sensitīvām tēmām
- Izaicināt stereotipus un aizspriedumus
- Sniegt atgriezenisko saiti kolēģiem (t.sk. vadītājiem) par neētisku vai vērtībām neatbilstošu uzvedību



«Atšķirīgums ir fakts, bet iekļaušana ir izvēle, ko mēs izdarām katru dienu, katru brīdi!»

undine.busmeister@1slimnica.lv



RĪGAS 1. SLIMNĪCA