

Kaišiadorių socialinių paslaugų centro psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo ataskaita 2025 m. gruodžio 8 d.

Profesinės rizikos vertinimas atliktas vadovaujantis:

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-669/A1-241 „Dėl profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų“,

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 patvirtintais „Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais“,

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu,

Lietuvai pritaikytais Jungtinės Karalystės Saugos ir sveikatos agentūros standartais,

Psichosocialinių rizikos veiksnių ir streso darbe vertinimo rekomendacijomis, <https://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf>,

Vyresnio amžiaus žmonių ilgesnio dalyvavimo darbo rinkoje prielaidos (metodinės rekomendacijos). Prieiga per internetą: https://www.hi.lt/uploads/Products/product_36/Rekomendacijos_Vyresnio_amziaus_darbuotojai_A4_WEB.pdf

Ozcinar B. ir kt., How Employee Well-being Mediates the Relationship between Employee Experience and Work Engagement? 2024, Volume 16, Issue 3, pages: 352-374 Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.18662/rrem/16.3/897>.

Sąvokos

Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui stresą.

Stresas darbe – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

Nepriimtina rizika – rizika, su kuria negalima taikstyti, nesvarbu, kokia būtų su ja susijusios veiklos nauda.

Toleruotina rizika – rizika, su kuria galima taikstyti, jei įdiegiamos rizikos prevencijos priemonės rizikai sumažinti iki praktiškai įmanomo dydžio, tai yra iki tokio dydžio, kai galima įrodyti, kad tolesnio rizikos mažinimo sąnaudos (išreikštos laiko sąnaudomis, pinigais ir (arba) darbo apimtimi) būtų neproporcingos, palyginti su pasiekiamą nauda.

Priimtina rizika – rizika, kuri laikoma nereikšminga arba tampa nereikšminga taikant prevencijos priemones.

Rizikos vertinimas – procesas, kurio metu identifikuojami pavojai ir rizikos veiksniai, galimas jų sukeltos žalos sveikatai sunkumas ir žalos pasireiškimo tikimybė, atsižvelgiant į taikomas apsaugos priemones, nustatomas rizikos dydis bei priimamas sprendimas (įvertinimas) dėl rizikos priimtumo, t. y. nusprendžiama, ar rizika yra priimtina, toleruotina ar nepriimtina, ir prevencinių priemonių taikymo.

SPC- Kaišiadorių socialinių paslaugų centras.

Tyrimo metodika

Tyrimui atlikti naudota anoniminė, anketinė apklausa, kuri buvo pateikta elektroniniu būdu. Tyrime dalyvavo 150 respondentų. Apklausai atlikti buvo naudojamas dviejų dalių klausimynas: pirmoji dalis skirta demografiniams tiriamųjų duomenims išsiaiškinti (pirmieji klausimai). Vienas iš klausimų skirtas išsiaiškinti, kuriame įstaigos skyriuje dirba respondentas. Atsižvelgiant į tai, kad skirtingų skyrių specialistai dirba su skirtingomis paslaugų gavėjų grupėmis ir atlieka skirtingas darbo funkcijas, jų tiesioginiai vadovai yra skirtingi, šie duomenys leidžia efektyviau identifikuoti galimas problemines ar stiprintinas sritis ir pasiūlyti tikslesnes rekomendacijas.

Antroji dalis (pagrindinė) skirta įvertinti psichosocialinių rizikos veiksnių raišką. Antroji klausimyno dalis sudaryta iš kelių potemių, į kurias įeina klausimai apie:

- **darbo reikalavimus** (darbo krūvis, darbo tempas, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas) ;
- **darbo sąlygas;**
- **darbo organizavimą** (darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio ypatumai, saugumas dėl darbo, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės);
- **darbo turinį** (įtaka darbo procesui ir rezultatui, darbo monotonija, darbo prasmingumas);
- **darbuotojų tarpusavio santykius ir santykius su vadovu.**

Paskutiniu klausimu prašoma darbuotojų pateikti siūlymų darbo aplinkos gerinimui.

Iš viso klausimyną sudaro 47 klausimai. Diagnostiniai klausimai sudaryti pasitelkiant 4 lygių Likert skalę.

Tyrimo tikslas – atskleisti psichosocialinių veiksnių raišką Centro darbuotojams.

Tyrimo objektas - psichosocialinių veiksnių raiška.

Vertinimo metodika

Psichosocialinių rizikos veiksnių rizika nustatoma atsižvelgiant į galimas pasekmes darbuotojų sveikatai, vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų 1 priedo vertinimo kriterijais. Profesinės rizikos vertinimas priklauso nuo atskirų veiksnių pasireiškimo tikimybės. Taip pat atsižvelgiama į tai, kaip rizikos veiksniai veikia atskirus darbuotojus, kurie priklauso pažeidžiamoms grupėms, pvz., tokioms kaip nauji arba nepatyrę darbuotojai. Rizikos priimtinumą nustatymo schema pateikiama 1 lentelėje.

1 lentelė

Rizikos priimtinumą nustatymo schema (Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961)

Rizikos dydis	Rizikos priimtumas
Labai maža rizika	Priimtina
Maža rizika	Toleruotina

Vidutinė rizika	
Didelė rizika	
Labai didelė rizika	Nepriimtina

Priimtina rizika laikoma tuomet, kai vidutinis bendras vertinimas nėra mažesnis nei 2,7 (2,7 ir daugiau);

toleruotina rizika laikoma tuomet, kai vidutinis bendras vertinimas mažiau nei 2,7 ;

nepriimtina rizika laikoma tuomet, kai vidutinis bendras vertinimas mažiau nei 2.

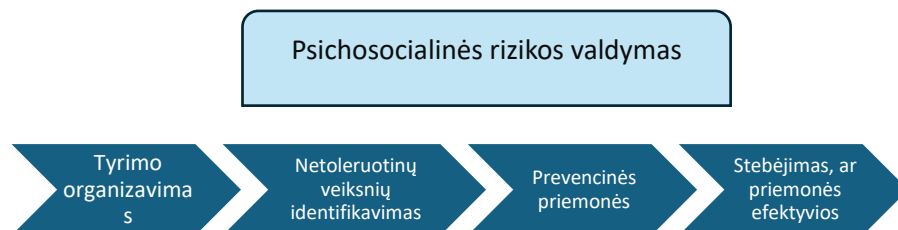
Rezultatų kodavimo reikšmės pateikiamos 2 lentelėje.

2 lentelė

Rezultatų vertinimo kodavimo paaiškinimas

Skiriami vertinimo balai	Veiksnių pasireiškimo dažnis	Pritarimas teiginiui
4	Visada	Sutinku
3	Dažniausiai	Iš dalies sutinku
2	Retai	Iš dalies nesutinku
1	Niekada	Nesutinku

Ši ataskaita apima psichosocialinių rizikos veiksnių raiškos tyrimą, atliktą Kaišiadorių socialinių paslaugų centre. Pažymėtina, kad psichosocialinės rizikos valdymas yra nuolatinis ir sistemingas procesas, reikalaujantis nuoseklaus dėmesio bei priemonių taikymo. Siekiant aiškiai pavaizduoti šio proceso eigą, loginė schema pateikiama 1 pav.



1 Pav. Psichosocialinės rizikos valdymo schema

Schema vaizduoja psichosocialinės rizikos valdymo proceso eigą keturiais nuosekliais etapais:

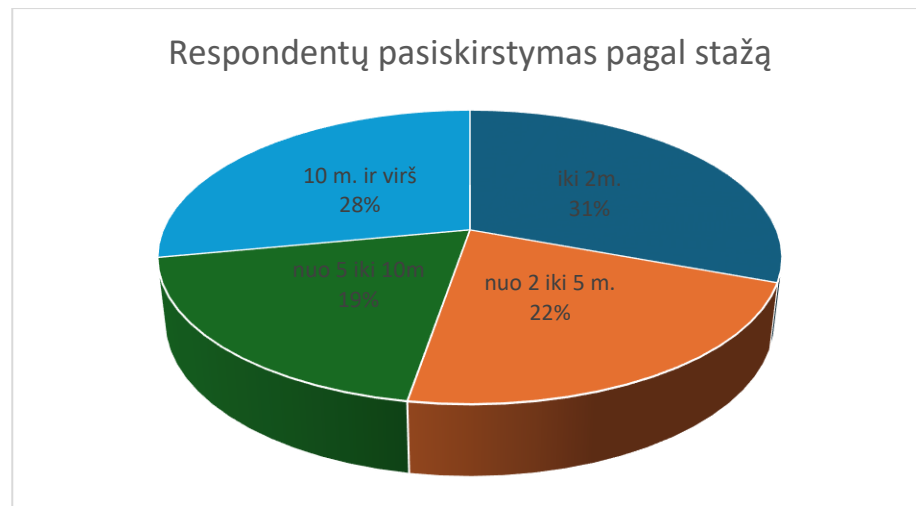
1. Tyrimo organizavimas – pirma fazė, kurioje aiškinamasi, koks psichosocialinių rizikos veiksnių reiškimosi lygis.

2. Netoleruotinių veiksnių identifikavimas – surenkami duomenys ir išskiriami veiksniai, kurie kelia didžiausią psichosocialinę riziką darbuotojams.
3. Prevencinės priemonės – remiantis identifikuotais veiksniais, parengiamos ir taikomos konkrečios rizikos mažinimo strategijos.
4. Stebėjimas, ar priemonės efektyvios – vykdoma priemonių poveikio analizė, vertinamas jų veiksmingumas ir, jei reikia, koreguojamos taikomos praktikos.

Ši schema padeda suprasti, kad psichosocialinės rizikos valdymas yra cikliškas ir tęstinis procesas, reikalaujantis sistemingo stebėjimo ir nuolatinio tobulinimo.

DEMOGRAFINIAI DALYVIŲ DUOMENYS

Tyrime dalyvavo 11 vyrai ir 139 moterų. Vertinant pagal amžių 2 respondentai buvo iki 29 metų, 53 respondentai patenka į kategoriją 30-49 metai ir didžiausia grupė respondentų (95 asm.), kurių amžius 50 metų ir daugiau. Vertinant pagal profesinę darbo patirtį (stažą) Socialinių paslaugų centre, asmenų, kurių stažas iki 2 metų – 46 (žr. 2 pav.).



2 Pav. Respondentų pasiskirstymas pagal stažą (N =150)

Iš diagramos matyti, kad didžiausia respondentų dalis turi iki 2 metų darbo stažą. Didžiausia respondentų dalis turinti iki 2 metų darbo stažą rodo, kad įstaigoje vyrauja naujų darbuotojų kontingentas. Respondentų priskyrimas amžiaus kategorijai gali būti svarbus tuo klausimu, jei analizuojant konkrečius atsakymus išryškėtų tam tikra tendencija, pvz., kad jaunesni darbuotojai susiduria su konkrečiais sunkumais skirtingai nei vyresni. Arba priešingai - linkę greičiau spręsti konkretaus pobūdžio situacijas ir pan. Paminėtina, kad antra pagal dydį respondentų grupė – asmenys, kurių stažas 10 ir daugiau metų (42 resp.). Matyti, kad įstaigoje egzistuoja tam tikras kontrastas tarp naujų ir patyrusių darbuotojų. Viena vertus, nauji darbuotojai gali susidurti su adaptacijos sunkumais, didesniu stresu dėl patirties stokos ar neapibrėžtumo jausmu. Kita vertus, ilgesnį stažą turintys darbuotojai gali būti labiau linkę patirti perdegimą ar monotoniją.

Bendra informacija apibūdina įstaigoje dirbančių kontingentą ir leidžia daryti tam tikras prielaidas.

Vidutinio amžiaus grupę sudaro 53 respondentai, kurių amžius yra nuo 30 iki 49 metų. Tai reikšminga bendro respondentų skaičiaus dalis, atspindinti įstaigos darbuotojų demografinę struktūrą. Didžiausią dalį sudaro vyresnio amžiaus darbuotojai – 95 respondentai, kurių amžius siekia 50 ir

daugiau metų. Šis pasiskirstymas rodo, kad įstaigoje vyrauja vyresnio amžiaus darbuotojų kontingentas, o vidutinio amžiaus grupė sudaro antrą pagal dydį dalį. Tokia amžiaus struktūra leidžia identifikuoti, jog organizacijoje dominuoja brandesnio amžiaus darbuotojai, o jaunesnių (iki 29 metų) yra itin mažai. Ši informacija yra svarbi analizuojant psichosocialinius rizikos veiksnius, nes amžiaus pasiskirstymas gali turėti įtakos darbo kultūrai bei tarpusavio santykiams.

15 respondentų yra administracijos darbuotojai, 10 - Apgyvendinimo ir intensyvios krizės įveikimo pagalbos skyriaus darbuotojai, 10 - aptarnaujantis personalas, 86 - Bendrųjų ir specialiųjų socialinių paslaugų skyriaus darbuotojai ir 29 - Vaikų globos ir pagalbos šeimai skyriaus darbuotojai.

Darbo reikalavimus apibūdinančių psichosocialinių veiksnių raiška

Darbo reikalavimus nusako darbo krūvis, darbo tempas, užduotims skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas. Nesant dermės tarp profesinių reikalavimų, išteklių ir iššūkių, siejamų su darbo specifiška, kyla grėsmė darbuotojų fizinei ir psichologinei savijautai. Ji pasireiškia profesiniu perdegimu, emociniu išsekimu ar įvairiais somatiniais simptomais, tokiais kaip galvos skausmai, miego sutrikimas, lėtinis nuovargis ir pan. Šis veiksnys yra vienas svarbiausių psichosocialinės rizikos kontekste, nes darbo reikalavimai tiesiogiai lemia darbuotojų patiriamą įtampą ir jų gebėjimą išlaikyti darbingumą.

Darbo reikalavimus apibūdina keletas klausimų. Jų atsakymų pasiskirstymas pateikiamas 1 lentelėje.

1 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal klausimus (darbo reikalavimai)

Skirtingos žmonių grupės (skirtingų SPC centro padalinių, institucijų atstovai) darbe iš manęs reikalauja atlikti suderinamus dalykus	Resp. skč.	Proc. (kai N=150)
Visada	50	33,33
Dažniausiai	65	43,33
Retai	21	14,00
Niekada	14	9,33
Man pavedamų užduočių terminai yra realūs		
Visada	73	48,67
Dažniausiai	69	46,00
Retai	8	5,33
Niekada	0	0,00
Man skirtas darbo užduotis spėju įvykdyti laiku		
Visada	76	50,67
Dažniausiai	66	44,00
Retai	8	5,33
Niekada	0	0,00
Savo darbo intensyvumą galiu reguliuoti		
Visada	41	27,33
Dažniausiai	74	49,33

Retai	29	19,33
Niekada	6	4,00
Iš vadovų gaunu aiškias ir suprantamas užduotis		
Visada	89	59,33
Dažniausiai	51	34,00
Retai	10	6,67
Niekada	0	0
Manau, kad šioje įstaigoje darbuotojai turi galimybes tobulinti savo profesinius įgūdžius		
Sutinku	95	63,33
Iš dalies sutinku	46	30,67
Iš dalies nesutinku	9	6,00
Nesutinku	0	0,00
Į mano prašymus dėl darbo grafiko atsižvelgiama arba pateikiami paaiškinimai, alternatyvūs siūlymai		
Sutinku	109	72,67
Iš dalies sutinku	32	21,33
Iš dalies nesutinku	8	5,33
Nesutinku	1	0,67

Lentelės duomenys rodo, kad socialinių paslaugų centro darbuotojai darbo reikalavimus vertina nuosekliai – dauguma respondentų sutinka, jog krūvio, laiko ir užduočių terminų aspektai yra valdomi. Galima formuoti įžvalgą, kad darbuotojai geba susidoroti su pagrindiniais darbo reikalavimais, o jų vertinimai atskleidžia ne tik patiriamus iššūkius, bet ir organizacijos pastangas užtikrinti tinkamą psichosocialinę darbo aplinką.

Darbuotojai patiria stresą tada, kai jiems keliami darbo reikalavimai yra pernelyg dideli ir viršija jų gebėjimą tuos reikalavimus įvykdyti. Tiek labai aukšti, tiek labai žemi reikalavimai darbe yra susiję su menkesniu darbuotojų jaučiamu įsipareigojimu savo organizacijai ir mažesniu pasitenkinimu darbu. Dirbantiems žmonėms reikalingas optimalus darbo krūvis, kuris neviršija jų galimybių, bet kartu veikia kaip iššūkis ir nekelia nuobodulio.

Darbo reikalavimų psichosocialinių rizikos veiksnių vidurkiai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė

Darbo reikalavimus apibūdinančių psichosocialinių veiksnių rizikos vertinimas

Tiriamasis objektas/veiksny	balo vidurkis	rizikos dydžio vertinimas	rizika
Reikalavimų, galimybių atlikti darbą atitikimas	3,00	labai maža rizika	priimtina
Darbui atlikti skiriamas laikas	3,43	labai maža rizika	priimtina
Darbo krūvis	3,45	labai maža rizika	priimtina
Darbo tempas	3,00	labai maža rizika	priimtina

Vaidmens aiškumas	3,53	labai maža rizika	priimtina
Mokymosi galimybių sudarymas	3,57	labai maža rizika	priimtina
Įsitraukimas	3,66	labai maža rizika	priimtina

Lentelės duomenys atskleidžia, kad darbuotojai iš esmės vertina darbo krūvį, tempą, laiką bei vaidmens aiškumą kaip valdomus ir nekeliančius didesnės psichosocialinės grėsmės. Svarbu pažymėti, kad *įsitraukimas* gavo aukščiausią vidurkį (3,66). Tai rodo, kad darbuotojai yra aktyviai įsitraukę į veiklas, jaučia ryšį su atliekamu darbu ir vertina savo dalyvavimą kaip reikšmingą. *Reikalavimų ir galimybių atitikimas* bei *darbo tempas* įvertinti žemiausiu vidurkiu (3,00), tačiau vis tiek išlieka priimtinos rizikos ribose.

Toliau pateikiamas psichosocialinių rizikos veiksnių raiškos vertinimas darbuotojų grupėje, kurių darbo stažas yra iki 2 metų.

3 lentelė

Vertinimo reikšmės skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis (iki 2 m. grupėje)	Balo vidurkis (2-5 m. grupėje)	Balo vidurkis (5-10 m. grupėje)	Balo vidurkis (10 m. ir virš grupėje)	Rizika
Reikalavimų, galimybių atlikti darbą atitikimas	3,00	3,10	3,02	3,24	priimtina
Darbui atlikti skiriamas laikas	3,43	3,48	3,27	3,67	priimtina
Darbo krūvis	3,45	3,49	3,51	3,49	priimtina
Darbo tempas	3,00	3,57	3,12	3,02	priimtina
Vaidmens aiškumas	3,53	3,20	3,47	3,7	priimtina
Mokymosi galimybių sudarymas	3,57	3,17	3,27	3,44	priimtina
Įsitraukimas	3,66	3,55	3,56	3,78	priimtina

Naujesni darbuotojai (iki 2 metų) labiau akcentuoja mokymosi galimybes, o vidutinio stažo grupėje (2–5 m.) išryškėja didesnis darbo tempo vertinimas. Ilgesnį stažą turintys darbuotojai (5–10 m. ir 10 m. bei daugiau) aukščiau vertina darbui skiriamą laiką, vaidmens aiškumą ir įsitraukimą, kas rodo, jog patirtis padeda geriau susidoroti su reikalavimais ir stiprina ryšį su darbu.

Darbo reikalavimus apibūdinantys veiksniai vertinami kaip priimtinos rizikos lygio.

Darbo sąlygas apibūdinančių psichosocialinių veiksnių raiška

Darbo sąlygas apibūdinantys veiksniai priskiriami objektyviųjų organizacinių veiksnių grupei. Darbo sąlygas apibūdina pamainų tolygumas, darbo sauga ir aprūpinimas darbo priemonėmis. Šie veiksniai tiesiogiai lemia darbuotojų saugumo jausmą, pasitenkinimą darbu ir psichologinę gerovę. Šie veiksniai kartu sudaro stabilios ir sveikos darbo aplinkos pagrindą. Jie ne tik mažina psichosocialinę riziką, bet ir stiprina darbuotojų pasitenkinimą darbu, motyvaciją bei ilgalaikį įsipareigojimą organizacijai. Darbo sąlygų veiksnių vertinimas pateikiamas 4 lentelėje.

Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal klausimus (darbo sąlygos)

Jaučiu, kad keitimasis pamainomis yra tolygus, kiek tai leidžia darbo specifiškai	Resp. skč.	Proc. (kai N=150)
Visada	20	13,33
Dažniausiai	31	20,67
Retai	7	4,67
Niekada	Neaktualu 92	
Darbuotojai instruktuoti saugiai atlikti darbą, mokomi kaip elgtis gaisro ar kitomis ekstremaliomis sąlygomis		
Sutinku	119	79,33
Iš dalies sutinku	29	19,33
Iš dalies nesutinku	2	1,33
Nesutinku	0	0
Aš jaučiu, kad darbdavys rūpinasi darbuotojų saugumu darbo vietoje		
Sutinku	82	54,67
Iš dalies sutinku	53	35,33
Iš dalies nesutinku	13	8,67
Nesutinku	2	1,33
Savo darbui atlikti turiu reikiamas priemones		
Sutinku	89	59,33
Iš dalies sutinku	52	34,67
Iš dalies nesutinku	6	4,00
Nesutinku	2	1,33

Darbo sąlygas apibūdinančių psichosocialinių veiksnių rizikos vertinimas

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Pamainų tolygumas (N=58)	3,22	Labai maža rizika	priimtina
Ilgūdžiai kritinių atvejų prevencijai	3,78	Labai maža rizika	priimtina
Darbo sauga	3,43	Labai maža rizika	priimtina
Aprūpinimas priemonėmis	3,51	Labai maža rizika	priimtina

Vertinimo reikšmės skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis (iki 2 m. grupėje)	Balo vidurkis (2-iki 5 m. grupėje)	Balo vidurkis (5-iki 10 m. grupėje)	Balo vidurkis (10 m. ir virš grupėje)	Rizika
Pamainų tolygumas (N=58)	3,22	3,24	3,19	3,17	priimtina
Įgūdžiai kritinių atvejų prevencijai	3,83	3,85	3,51	3,86	priimtina
Darbo sauga	3,61	3,55	3,28	3,26	priimtina
Aprūpinimas priemonėmis	3,70	3,55	3,28	3,45	priimtina

Atsižvelgiant, kad pamainomis dirba keli skyriai, atlikta ir šiuose skyriuose dirbančių respondentų atsakymų vertinimas. Apgyvendinimo ir intensyvios krizės įveikimo skyriuje rezultato apie pamainų tolygumą balų vidurkis yra 3,57. Vaikų globos ir pagalbos – 3,11. Tai rodo, kad darbuotojai šiame skyriuje pamainų organizavimą vertina kritiškiau, galimai susiduria su didesniais darbo grafiko netolygumais ar mažesniu darbo-poilsio balansu.

Įgūdžių kritinių atvejų prevencijai vertinimo rezultatai rodo nuoseklų, gana aukštą darbuotojų pasitikėjimą savo gebėjimais, tačiau matyti tam tikri skirtumai pagal darbo stažą. Nuo 5 – iki 10 metų darbo stažą turintys darbuotojai įgūdžius kritinių atvejų prevencijai vertina žemiausiai – 3,51. Šis rodiklis gali reikšti, kad šios grupės darbuotojai kritiškiau vertina savo kompetencijas arba susiduria su sudėtingesniais atvejais, kurie kelia daugiau iššūkių. Tuo tarpu ilgametę patirtį turintys (10 metų ir daugiau) darbuotojai vertina savo įgūdžius aukščiausiai – 3,86, kas rodo, jog ilgametė praktika suteikia didesnę pasitikėjimą ir stabilumą kritinių situacijų prevencijoje.

Darbo saugos vertinimas skirtingose darbo stažo respondentų grupėse yra gana aukštas, tačiau matyti aiški tendencija – balo mažėjimo sulig ilgesne darbo patirtimi. Darbo sauga organizacijoje vertinama kaip priimtina, tačiau ilgesnį darbo stažą turintys darbuotojai ją vertina kritiškiau. Tai signalizuoja, kad būtina atkreipti dėmesį į patyrusių darbuotojų pastebėjimus ir stiprinti darbo saugos kultūrą.

Aprūpinimo priemonėmis vertinimai rodo, kad darbuotojai iš esmės patenkinti, tačiau matyti skirtumai pagal stažą. Naujai įsidarbinę (iki 2 metų darbo stažo) darbuotojai vertina aukščiausiai – 3,70, kas rodo, jog pradžioje priemonių pakankamumas atrodo geriausiai užtikrintas.

Nagrinėti darbo sąlygas apibūdinantys veiksniai – pamainų tolygumas, įgūdžiai kritinių atvejų prevencijai, darbo sauga ir aprūpinimas priemonėmis – yra vertinami palankiai. Vidutiniai balai svyruoja nuo 3,22 iki 3,78, o rizikos dydis visais atvejais priskiriamas „labai mažos rizikos“ kategorijai, todėl rizika laikoma priimtina. Tai reiškia, kad darbuotojai jaučiasi pakankamai saugūs, aprūpinti ir pasirengę kritinėms situacijoms, o darbo sąlygų organizavimas nesukelia reikšmingos psichosocialinės įtampos. Vis dėlto, mažiausiai įvertintas veiksnys yra pamainų tolygumas, todėl būtent šioje srityje būtų tikslinga skirti papildomą dėmesį, siekiant dar labiau sumažinti galimą riziką ir pagerinti darbuotojų pasitenkinimą darbo sąlygomis.

Darbo turinį apibūdinančių psichosocialinių veiksnių raiška

Darbo turinio veiksniai parodo darbuotojams suteikiamą sprendimų, susijusių su jų darbu, priėmimo galią, laisvę spręsti su darbu susijusius klausimus. Galimybė kontroliuoti savo darbą yra

laikoma vienu iš darbo išteklių, tarp kurių yra ir kiti pozityvieji psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai (socialinė parama darbe, darbo vaidmens aiškumas, prasmės darbe suvokimas, galimybės tobulinti įgūdžius ir t. t.).

Darbo turinį apibūdinančių veiksnių raiškos apibendrinti atsakymai pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal klausimus (darbo turinys)

Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą	Resp. skč.	Proc. (kai N=150)
Sutinku	71	47,33
Iš dalies sutinku	59	39,33
Iš dalies nesutinku	16	10,67
Nesutinku	4	2,67
Galiu nuspręsti, kada daryti pertraukas		
Sutinku	72	48,00
Iš dalies sutinku	54	36,00
Iš dalies nesutinku	11	7,33
Nesutinku	13	8,67
Darbuotojų pasiūlymai, iniciatyvos vertinamos rimtai		
Sutinku	73	48,67
Iš dalies sutinku	60	40,00
Iš dalies nesutinku	12	8,00
Nesutinku	5	3,33
Galiu pasirinkti užduočių atlikimo darbo metodus		
Sutinku	63	42,00
Iš dalies sutinku	67	44,67
Iš dalies nesutinku	19	12,67
Nesutinku	1	0,67
Aš esu patenkinta (-as) dėl savo atliekamo darbo pobūdžio		
Sutinku	86	57,33
Iš dalies sutinku	55	36,67
Iš dalies nesutinku	8	5,33
Nesutinku	1	0,67
Aš turiu pasirinkimą nuspręsti, ką man daryti darbe (pvz., kokia bus mano darbotvarkė)		
Sutinku	53	35,33
Iš dalies sutinku	61	40,67
Iš dalies nesutinku	21	14,00
Nesutinku	15	10,00
Mano darbas suteikia prasmės ir tikslo jausmą		

Sutinku	87	58,00
Iš dalies sutinku	51	34,00
Iš dalies nesutinku	10	6,67
Nesutinku	2	1,33

Visų kriterijų rezultatai yra gana subalansuoti – dauguma darbuotojų vertina darbo prasmę ir pasitenkinimą teigiamai. Nemaža dalis atsakymų pažymėti „iš dalies sutinku“. Tai rodo, kad darbuotojai jaučia darbo prasmę, pasitenkinimą ir tam tikrą autonomiją, tačiau kartu mato erdvės, kur dar būtų galima stiprinti jų įsitraukimą bei sprendimų laisvę. Tokia situacija sudaro prielaidas organizacijai ieškoti būdų, kaip dar labiau įtraukti darbuotojus į darbo organizavimo procesus.

Atskirų veiksmų balų vidurkių reikšmės pateikiamos 7 lentelėje.

7 lentelė

Darbo turinio apibūdinančių psichosocialinių veiksmų rizikos vertinimas

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Įtaka darbo procesui	3,31	Labai maža rizika	priimtina
Galimybė kontroliuoti savo darbą	3,23	Labai maža rizika	priimtina
Iniciatyvų palaikymas ir skatinimas	3,34	Labai maža rizika	priimtina
Darbo dinamiškumas	3,28	Labai maža rizika	priimtina
Įsitraukimas	3,51	Labai maža rizika	priimtina
Sprendimų laisvė	3,01	Labai maža rizika	priimtina
Darbo prasmė	3,49	Labai maža rizika	priimtina

Rezultatai rodo gana subalansuotą darbuotojų požiūrį į psichosocialinius darbo veiksmus. Stipresnei sričiai galima priskirti įsitraukimą (3,51) ir darbo prasmę (3,49)- jie vertinami aukščiausiai – tai rodo, kad darbuotojai jaučia ryšį su atliekamu darbu. 8 lentelėje pateikiami rezultatai, kurie atskleidžia veiksmų vertinimą skirtingose pagal darbo stažą darbuotojų grupėse.

Vertinimo reikšmės skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis (iki 2 m. grupėje)	Balo vidurkis (2-iki 5 m. grupėje)	Balo vidurkis (5-iki 10 m. grupėje)	Balo vidurkis (10 m. ir virš grupėje)	Rizika
Įtaka darbo procesui	3,28	3,58	3,21	3,21	priimtina
Galimybė kontroliuoti savo darbą	3,22	3,42	3,10	3,19	priimtina
Iniciatyvų palaikymas ir skatinimas	3,5	3,39	3,07	3,31	priimtina
Darbo dinamiškumas	3,22	3,42	3,31	3,21	priimtina
Įsitraukimas	3,48	3,61	3,41	3,52	priimtina
Sprendimų laisvė	3,02	3,24	2,76	3,00	priimtina
Darbo prasmė	3,5	3,55	3,31	3,55	priimtina

Rezultatai rodo, kad darbuotojų vertinimai skiriasi pagal darbo stažą, tačiau tai nereiškia, jog pats darbo stažas daro tiesioginę įtaką nagrinėjamiems veiksniams. Įtakos darbo procesui vertinimai svyruoja nuo 3,21 iki 3,58 – naujai įsidarbinę darbuotojai (3,28) ir ilgesnį stažą turintys (3,21) vertina panašiai, o nuo 2– iki 5 metų grupė (3,58) pateikia aukščiausią vertinimą. Tai leidžia manyti, kad skirtingos patirties darbuotojai situaciją mato nevienodai: vieni labiau pastebi galimybes daryti įtaką, kiti – labiau ribojimus. Galimybės kontroliuoti savo darbą vertinimai taip pat rodo panašią tendenciją: nauji darbuotojai (3,22) ir ilgametę patirtį turintys (3,19) vertina gana panašiai, o 2–5 metų grupė (3,42) pateikia aukštesnį vertinimą, tuo tarpu nuo 5–iki 10 metų stažo grupės darbuotojai (3,10) yra kritiškiausi. Tai rodo, kad darbuotojų suvokimas apie kontrolę priklauso nuo jų patirties ir darbo situacijos interpretacijos.

Darbuotojų suvokimas apie iniciatyvų palaikymą ir darbo dinamiškumą priklauso nuo jų patirties ir darbo rutinos. Nauji ir vidutinio stažo darbuotojai dažniau pastebi galimybes bei įvairovę, o ilgesnį laiką dirbantys vertina kritiškiau.

Aukščiausiai vertinamas darbuotojų įsitraukimas (3,51) ir darbo prasmė (3,49), kas rodo stiprų ryšį su atliekamu darbu ir jo reikšmingumu. Vidutiniškai vertinami darbo proceso įtaka (3,31), iniciatyvų palaikymas (3,34) ir darbo dinamiškumas (3,28), kurie atspindi pakankamą, bet ne maksimalų pasitenkinimą. Apibendrinant, galima teigti, kad darbuotojai iš esmės jaučiasi įsitraukę ir mato darbo prasmę, tačiau jų galimybės savarankiškai priimti sprendimus ir kontroliuoti darbo eigą vertinamos atsargiau. Žemesni vertinimai, susiję su galimybe kontroliuoti darbą ar sprendimų laisve, nebūtinai reiškia neigiamą patirtį – jie gali atspindėti realų darbo pobūdžio specifikos suvokimą. Kita vertus, net ir esant procedūriniam ribojimams, organizacija gali stiprinti darbuotojų psichosocialinę gerovę suteikdama daugiau erdvės inicijuoti patobulinimus, siūlyti idėjas ar dalyvauti sprendimų priėmime ten, kur tai įmanoma.

Įsitraukimas darbuotojų, kurie dirba Vaikų globos ir pagalbos šeimai skyriuje yra 3,10. O darbuotojų, kurie dirba Apgyvendinimo ir intensyvios krizės įveikimo pagalbos skyriuje - 3,9, Bendrųjų ir specialiųjų paslaugų skyriuje – 3,53. Darbuotojų įsitraukimas nėra vienodas – jis priklauso nuo darbo pobūdžio ir patiriamos kasdienės patirties, o tai atskleidžia skirtingus psichosocialinius kontekstus skyriuose. Visų nagrinėtų veiksnių vertinimai rodo, kad darbuotojų patirtos rizikos lygis yra labai mažas, todėl galima teigti, jog rizika yra priimtina.

Darbo organizavimą apibūdinančių psichosocialinių veiksnių raiška

Tinkamas darbų organizavimas, teisingumo principų laikymasis, galimybės derinti darbą ir asmeninį gyvenimą – skatina dirbančių žmonių gerovę ne tik darbe, bet ir gyvenime už darbo ribų. Šie veiksniai yra itin svarbūs sveikos darbo vietos išlaikymui, o kartu ir darbuotojų gerovės kūrimui. Sveikai darbo vietai kurti būtinos sąmoningos, sistemingos ir bendradarbiavimu pagrįstos pastangos, kuriomis siekiama didinti darbuotojų gerovę ir produktyvumą.

Darbo organizavimą apibūdinančius veiksnius ir jų pasireiškimą atliepia rezultatai pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal klausimus (darbo organizavimas)

Turiu galimybes derinti darbą ir kitus asmens įsipareigojimus (pvz., šeimos, mokslo ir pan.)	Resp. skč.	Proc. (kai N=150)
Sutinku	56	37,33
Iš dalies sutinku	67	44,67
Iš dalies nesutinku	19	12,67
Nesutinku	8	5,33
Manau, kad darbuotojai aiškiai supranta savo vaidmenį siekiant įstaigos tikslų		
Sutinku	82	54,67
Iš dalies sutinku	49	32,67
Iš dalies nesutinku	19	12,67
Nesutinku	0	0,00
Manau, kad ir po 2-jų metų dirbsiu šioje įstaigoje		
Sutinku	77	51,33
Iš dalies sutinku	49	32,67
Iš dalies nesutinku	13	8,67
Nesutinku	11	7,33
Manau, kad įstaiga suteikia pakankamai paskatų ir galimybių, leidžiančių darbuotojams augti ir tobulėti		
Sutinku	77	51,33
Iš dalies sutinku	53	35,33
Iš dalies nesutinku	18	12,00
Nesutinku	2	1,33
Aš didžiuojuosi savo darbu		
Sutinku	88	58,67
Iš dalies sutinku	47	31,33
Iš dalies nesutinku	11	7,33
Nesutinku	4	2,67

Rezultatai rodo, kad dauguma darbuotojų vertina savo darbą ir organizaciją palankiai. Didžiausias pritarimas matomas teiginiuose apie pasididžiavimą darbu (58,67 % sutinka). Darbuotojai jaučiasi susieti su organizacijos tikslais, didžiuojasi savo darbu ir mato galimybių augti. Darbo organizavimo psichosocialinės rizikos vertinimas pateikiamas 10 lentelėje.

10 lentelė

Darbo organizavimą apibūdinančių psichosocialinių veiksnių rizikos vertinimas

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Darbo ir asmeninio gyvenimo dermė	3,14	Labai maža rizika	priimtina
Informuotumas	3,42	Labai maža rizika	priimtina
Susitelkimas į karjerą	3,28	Labai maža rizika	priimtina
Vadovavimo kokybė	3,37	Labai maža rizika	priimtina
Pagarba	3,46	Labai maža rizika	priimtina

Visi nagrinėti veiksniai įvertinti palyginti aukštais balais, o rizikos dydis visur priskirtas „labai mažai rizikai“ ir laikomas priimtiniu. Darbuotojų patirtys rodo palankų psichosocialinį klimatą – darbo ir asmeninio gyvenimo dermė, informuotumas, vadovavimo kokybė bei pagarba yra pakankamai užtikrinti, todėl rizika šiose srityse vertinama kaip labai maža.

11 lentelėje pateikiamos vertinimo reikšmės skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse.

11 lentelė

Vertinimo reikšmės skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis (iki 2 m. grupėje)	Balo vidurkis (2-iki 5 m. grupėje)	Balo vidurkis (5-iki 10 m. grupėje)	Balo vidurkis (10 m. ir virš grupėje)	Rizika
Darbo ir asmeninio gyvenimo dermė	3,15	3,21	2,97	3,19	priimtina
Informuotumas	3,39	3,52	3,31	3,45	priimtina
Susitelkimas į karjerą	3,17	3,36	3,36	3,28	priimtina
Vadovavimo kokybė	3,59	3,24	3,17	3,36	priimtina
Pagarba	3,37	3,49	3,31	3,64	priimtina

Informuotumas ir pagarba išlieka stipriausios sritys, o darbo ir asmeninio gyvenimo dermė bei vadovavimo kokybė labiau varijuoja skirtingose respondentų grupėse. Tokia situacija leidžia organizacijai kryptingai planuoti tobulinimo priemones, išlaikant jau gerai vertinamus aspektus ir nuosekliai stiprinant tas sritis, kuriose darbuotojų vertinimai labiau svyruoja.

Darbuotojų santykius apibūdinančių psichosocialinių veiksnių raiška

Pasitikėjimu ir atvirumu grįsti kolektyvo santykiai kuria prasmingos darbo aplinkos jausmą, o tai teigiamai veikia darbuotojų gerovę. Paminėtina, kad santykiai su kolegomis pirmiausia atsiskleidžia kaip paties asmens gebėjimai komunikuoti, bendradarbiauti. Darbas dažniausiai yra susijęs su santykiais, todėl socialinių santykių kokybė organizacijoje gali būti išskirta kaip atskira su darbuotojų gerove ir palankia darbo aplinka susijusių veiksnių grupė. Darbuotojų santykius su kolegomis apibūdinančius veiksnus ir jų pasireiškimą atliepia rezultatai, pateikti 12 lentelėje.

12 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal klausimus (santykiai su kolegomis)

Šią organizaciją matau kaip bendruomenę, kurios dalis esu ir aš	Resp. skč.	Proc. (kai N=150)
Sutinku	84	56,00
Iš dalies sutinku	49	32,67
Iš dalies nesutinku	13	8,67
Nesutinku	4	2,67
Darbuotojams padėkojama už gerai atliktą darbą		
Sutinku	72	48,00
Iš dalies sutinku	49	32,67
Iš dalies nesutinku	18	12,00
Nesutinku	11	7,33
Darbuotojai darbo vietose nesijaučia vieniši – visuomet gali pabendrauti su kolegomis		
Sutinku	76	50,67
Iš dalies sutinku	49	32,67
Iš dalies nesutinku	19	12,67
Nesutinku	6	4,00
Sulaukiu palaikymo atlikdamas emociškai sunkias užduotis		
Visada	53	35,33
Dažniausiai	67	44,67
Retai	24	16,00
Niekada	6	4,00
Prireikus pagalbos, galiu kreiptis į kolegas		
Visada	78	52,00
Dažniausiai	57	38,00
Retai	14	9,33
Niekada	1	0,67
Kolegos su manimi elgiasi draugiškai		
Visada	92	61,33
Dažniausiai	55	36,67
Retai	3	2,00

Niekada	0	0,00
Kaip pririekia, jaučiu savo skyriaus kolegų moralinį palaikymą		
Visada	66	44,00
Dažniausiai	70	46,67
Retai	14	9,33
Niekada	0	0,00
Jei darbinės užduotys pasidaro sudėtingos, man padeda kolegos		
Visada	59	39,33
Dažniausiai	69	46,00
Retai	17	11,33
Niekada	5	3,33
Mano kolegos gerai sutaria		
Sutinku	51	34,00
Iš dalies sutinku	82	54,67
Iš dalies nesutinku	15	10,00
Nesutinku	2	1,33
Kolegos darbe elgiasi pagarbiai ir etiškai		
Sutinku	76	50,67
Iš dalies sutinku	66	44,00
Iš dalies nesutinku	5	3,33
Nesutinku	3	2,00
Su savo kolegomis aš visada elgiuosi dalykiškai ir pagarbiai		
Sutinku	124	82,67
Iš dalies sutinku	26	17,33
Iš dalies nesutinku	0	0,00
Nesutinku	0	0,00
Savo skyriuje jaučiuosi pilnaverte komandos dalimi		
Sutinku	81	54,00
Iš dalies sutinku	51	34,00
Iš dalies nesutinku	17	11,33
Nesutinku	1	0,67

Lentelės rezultatai atskleidžia gana palankų psichosocialinį klimatą organizacijoje – dauguma darbuotojų jaučiasi bendruomenės dalimi, patiria kolegų palaikymą ir draugišką elgesį. Ypač išsiskiria tai, kad **daugiau nei pusė respondentų** visada arba dažniausiai sulaukia pagalbos ir moralinio palaikymo, kai susiduria su sudėtingomis ar emociškai sunkiomis užduotimis. Tai rodo stiprų darbuotojų tarpusavio ryšį ir kolegialumą. Įdomus pastebėjimas – darbuotojai labai aukštai vertina savo paties elgesį: net 124 respondentai nurodė, kad visada elgiasi dalykiškai ir pagarbiai. Tuo tarpu kolegų elgesį jie vertina kiek santūriau – nors dauguma pripažįsta draugiškumą ir pagarbą, dalis mano, kad kiti ne visuomet elgiasi taip mandagiai. Tai atskleidžia tam tikrą asimetriją tarp savęs ir kitų vertinimo.

Darbuotojų santykius apibūdinančių veiksnių vidurkių reikšmės pateikiamos 13 lentelėje.

Darbuotojų santykius apibūdinančių veiksnių rizikos vertinimas

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Įstaigos darbuotojų komandiškumas	3,42	Labai maža rizika	priimtina
Mandagumas	3,21	Labai maža rizika	priimtina
Vidinis atvirumas	3,3	Labai maža rizika	priimtina
Socialinė parama	3,11	Labai maža rizika	priimtina
Bendrystė	3,41	Labai maža rizika	priimtina
Emocinis įsipareigojimas	3,59	Labai maža rizika	priimtina
Pasitikėjimas bendradarbiais	3,35	Labai maža rizika	priimtina
Dalinimasis patirtimi	3,21	Labai maža rizika	priimtina
Pozityvus bendravimas	3,21	Labai maža rizika	priimtina
Etiškas kolegų elgesys	3,43	Labai maža rizika	priimtina
Mano pastangos santykių palaikyme	3,83	Labai maža rizika	priimtina
Skyriaus darbuotojų komandiškumas	3,42	Labai maža rizika	priimtina

Įstaigos darbuotojų vertinimai rodo, kad psichosocialinis klimatas yra palankus – visų nagrinėtų veiksnių rizika įvertinta kaip labai maža ir priimtina. Stipriausiai atsiskleidžia emocinis įsipareigojimas bei darbuotojų pastangos palaikyti tarpusavio santykius, kas liudija apie aukštą motyvaciją ir asmeninį indėlį į bendruomeniškumą. Komandiškumas, bendrystė ir etiškas elgesys sudaro stabilų pagrindą kolektyviniam darbui, o pasitikėjimas bendradarbiais ir vidinis atvirumas rodo, kad darbuotojai jaučiasi saugiai dalindamiesi informacija ir patirtimi. Socialinė parama, mandagumas, pozityvus bendravimas ir patirties dalijimasis vertinami kiek santūriau, tačiau vis tiek išlieka priimtino lygio. Tai atskleidžia galimybę organizacijai kryptingai stiprinti pagalbos kultūrą, skatinti nuoseklų bendravimą ir dalijimąsi žiniomis, taip dar labiau sustiprinant bendruomeniškumo jausmą. Išlaikant šias stiprybes ir nuosekliai stiprinant socialinės paramos bei pozityvaus bendravimo sritis, galima dar labiau didinti darbuotojų pasitenkinimą ir ilgalaikį įsitraukimą.

14 lentelėje pateikiamos vertinimo reikšmės skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse.

Vertinimo reikšmės skirtingą darbo stažą turinčių darbuotojų grupėse

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis (iki 2 m. grupėje)	Balo vidurkis (2-iki 5 m. grupėje)	Balo vidurkis (5-iki 10 m. grupėje)	Balo vidurkis (10 m. ir virš grupėje)	Rizika
Įstaigos darbuotojų komandiškumas	3,5	3,45	3,17	3,48	priimtina
Mandagumas	3,37	3,27	3,03	3,12	priimtina
Vidinis atvirumas	3,24	3,30	3,17	3,45	priimtina

Socialinė parama	3,15	3,18	3,14	3,00	priimtina
Bendrystė	3,39	3,42	3,52	3,36	priimtina
Emocinis įsipareigojimas	3,57	3,58	3,55	3,67	priimtina
Pasitikėjimas bendradarbiais	3,41	3,30	3,31	3,33	priimtina
Dalinimasis patirtimi	3,21	3,27	3,28	3,12	priimtina
Pozityvus bendravimas	3,21	3,18	3,20	3,12	priimtina
Etiškas kolegų elgesys	3,57	3,36	3,34	3,40	priimtina
Mano pastangos santykių palaikyme	3,83	3,91	3,72	3,83	priimtina
Skyriaus darbuotojų komandiškumas	3,5	3,42	3,48	3,33	priimtina

Darbuotojų vertinimai rodo, kad organizacijoje vyrauja palankus psichosocialinis klimatas – visos nagrinėtos sritys priskiriamos prie „priimtinos“ rizikos lygio. Tai reiškia, kad darbuotojai jaučiasi saugiai, įsitraukę ir motyvuoti. Darbuotojai jaučia ryšį su organizacija ir nori prisidėti prie jos tikslų, tiek naujokai, tiek ilgamečiai darbuotojai aktyviai prisideda prie kolektyvo atmosferos. Veiksny „mandagumas ir pozityvus bendravimas“ rodo, kad naujokai šias sritis vertina labiau, o patyrę darbuotojai kritiškiau. Tai signalizuoja poreikį nuosekliai palaikyti bendravimo standartus.

Apibendrinant, galima teigti, kad organizacijoje vyrauja palankus psichosocialinis klimatas – darbuotojai jaučiasi komandos dalimi, vertina bendrystę ir rodo aukštą emocinį įsipareigojimą. Nors kai kuriose srityse pasimato skirtingi vertinimai tarp naujokų ir ilgamečių darbuotojų, tai labiau išryškina natūralią patirčių įvairovę, kuri gali būti panaudota kaip stiprybė – naujokų pozityvumas ir ilgamečių atvirumas kartu kuria tvirtą pagrindą bendruomeniškumui ir pasitikėjimui.

Darbuotojų ir vadovų santykius apibūdinančių psichosocialinių veiksnių raiška

Teigiamas vadovavimas gali prisidėti prie dirbančių asmenų gerovės kūrimo. Svarbu, kad vadovas įgalintų darbuotojus (leistų dalyvauti priimant, sprendimus, rodytų pasitikėjimą kolektyvu), įtrauktų juos į bendros darbo vizijos kūrimą; skatintų atvirą darbuotojų komunikaciją, teiktų jiems paramą ir pagalbą, teiktų teisingą grįžtamąjį ryšį.

Darbuotojų santykius su vadovais apibūdinančius veiksniai ir jų pasireiškimą atliepia klausimyno rezultatai, pateikti 15 lentelėje.

15 lentelė

Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal klausimus (santykiai su vadovais)

Aš esu patenkintas įstaigoje teikiamomis naudomis	Resp. skč.	Proc. (kai N=150)
Sutinku	67	44,67
Iš dalies sutinku	50	33,33
Iš dalies nesutinku	23	15,33
Nesutinku	10	6,67
Reikiamu momentu darbuotojai jaučia vedėjo palaikymą ir paramą		
Visada	81	54,00

Dažniausiai	52	34,67
Retai	14	9,33
Niekada	3	2,00
Nesijaučiu vieniška (-as), nes žinau, kad galiu kreiptis į savo tiesioginį vadovą patarimo		
Visada	96	64,00
Dažniausiai	38	25,33
Retai	16	10,67
Niekada	0	0,00
Kai prireikia, jaučiu vedėjo padėtinimą		
Visada	85	56,67
Dažniausiai	50	33,33
Retai	14	9,33
Niekada	1	0,67
Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vedėjo visuomet būna išspręstos iki galo		
Visada	84	56,00
Dažniausiai	52	34,67
Retai	13	8,67
Niekada	1	0,67
Vedėjas skatina darbuotojų iniciatyvumą ir savarankiškumą		
Sutinku	89	59,33
Iš dalies sutinku	51	34,00
Iš dalies nesutinku	7	4,67
Nesutinku	3	2,00
Darbe iš vedėjo aš sulaukiu grįžtamojo ryšio		
Sutinku	92	61,33
Iš dalies sutinku	45	30,00
Iš dalies nesutinku	12	8,00
Nesutinku	1	0,67

Atsakymų pasiskirstymas rodo vadovybės pakankamai aukštą įsitraukimo į problemų sprendimą, darbuotojų palaikymą lygį. Esminiai stiprumai – aukštas emocinis įsipareigojimas, komandiškumas ir vadovo pasirengimas suteikti patarimą, kas kuria pasitikėjimo ir bendruomeniškumo atmosferą. Tuo pačiu matyti, kad socialinės paramos ir nuoseklaus pozityvaus bendravimo sritys galėtų būti dar labiau stiprinamos, siekiant užtikrinti vienodą palaikymo jausmą visoms darbuotojų grupėms.

Darbuotojų ir vadovų santykius apibūdinančių veiksnių vidurkių reikšmės pateikiamos 16 lentelėje.

Darbuotojų santykius su vadovais apibūdinančių psichosocialinių veiksnių rizikos vertinimas

Tiriamasis objektas/veiksny	Balo vidurkis	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Darbdavio įsitraukimas kuriant darbo gerovę	3,16	Labai maža rizika	priimtina
Tiesioginio vadovo palaikymas	3,41	Labai maža rizika	priimtina
Tiesioginio vadovo atvirumas	3,53	Labai maža rizika	priimtina
Tiesioginio vadovo įsitraukimas	3,46	Labai maža rizika	priimtina
Konfliktų valdymo praktika	3,46	Labai maža rizika	priimtina
Tiesioginio vadovo lyderystė	3,51	Labai maža rizika	priimtina
Tiesioginio vadovo komunikacija	3,52	Labai maža rizika	priimtina

Visi vertinti veiksniai rodo labai mažą riziką ir yra priskiriami prie priimtino lygio, kas liudija apie palankų vadovavimo ir organizacinės kultūros klimatą. Rezultatai rodo, kad darbuotojai jaučia vadovų paramą, pasitikėjimą ir konstruktyvų bendravimą, o vadovavimo kokybė yra stipri organizacijos pusė.

Baigiamojoje klausimyno dalyje buvo paprašyta respondentų teikti siūlymus psichosocialinio klimato gerinimui. Apibendrinti siūlymai pateikiami 17 lentelėje.

Darbuotojų pasiūlymai ir pastebėjimai

Organizuoti kolektyvo neformalius susitikimus, išvykas.
Pasitikėjimo ir tarpusavio santykių stiprinimas
Mano nuomone aplinka yra gera.
Mažiau vadovams vadovautis nuogirdomis ("pletkais"); iškilus problemai pirmiausia pasikalbėti apie tai su susijusiu darbuotoju.
Daugiau bendradarbiavimo, darbų aptarimo, bendrų susirinkimų.
Turi būti sukonkretintos užduotys, dokumentų šablonai patvirtinti, dažnesnio tarpinstitucinio bendravimo sprendžiant darbinius klausimus.
Stiprinti tarpusavio pasitikėjimą, užtikrinti aiškią komunikaciją, kurti palaikančią darbo kultūrą.
Daugiau bendrų veiklų su kolegomis, išvykos, žygiai, užsiėmimai.
Ieškoti daugiau galimybių skyriaus darbuotojams būti kartu, bendri mokymai, neformali aplinka, šventės ir pan.
Rengti susitikimus ir diskutuoti apie darbuotojams kylančias problemas.
Palaikanti ir pagarbi darbo kultūra.
Labai geri vadovai, ačiū jiems dirbu 15 metų ir jaučiu palaikymą, draugiškumą, tik mes dirbam su klientais individualiai ir vieni.
Reikia kalbėt, bendrauti, nes bendraudami galime priimti gerus sprendimus.
Esu patenkinta, kad dirbu šitą darbą.
Trūksta darbuotojų atskiros poilsio zonos.
Vadovai turėtų daugiau skirti dėmesio į darbuotojų emocinę būseną, išklaudyti ir girdėti darbuotoją

Mūsų įstaigoje vyrauja gera psichosocialinė aplinka, tačiau siekiant ją dar labiau stiprinti, siūloma toliau skatinti atvirą bendravimą, komandinius renginius ir tarpusavio palaikymą.
Kolegos, su kuriais kasdien dirbame, yra supratingi, palaikantys ir kantrūs. Bendrųjų ir specialiųjų socialinių paslaugų skyriaus vedėja – labai profesionali, pagarbi ir dėmesinga. Tai tikras vadovas, į kurį galima kreiptis pagalbos ir kuris nuoširdžiai padeda. Vedėja nuolat motyvuoja ir skatina savo darbuotojus, o jos pasitikėjimas jais yra aiškiai jaučiamas. Siekiant gerinti psichosocialinę aplinką, būtų pageidautinas supratingesnis požiūris į darbuotojus iš aukštesniųjų vadovų ir administracijos. Norėtusi, kad jie labiau pasitikėtų darbuotojais, juos skatintų, padėtų sprendžiant sudėtingas situacijas ar problemas, o ne tik priekaištautų. Prieš priimant svarbius sprendimus, susijusius su skyriaus ar viso centro veiklos organizavimu, reikėtų atsakingai įvertinti jų efektyvumą, naudą ir galimas pasekmes. Naujus sprendimus ar pokyčius vertėtų įvesti nuosekliai, o ne keisti sprendimus kas kelias dienas – tai kelia sumaištį ir apsunkina darbuotojų darbą, nes tampa neaišku, kaip elgtis teisingai. Norėtusi, kad administracija labiau pasitikėtų skyriaus vedėjais ir įsiklausytų į jų nuomonę, nes būtent jie geriausiai žino savo darbuotojų poreikius ir problemas. Svarbu gerbti vieniems kitus, bendradarbiauti ir padėti, o ne trukdyti ar apsunkinti vieni kitų darbą.
Trūksta paskatinimų iš direktoriaus. Pvz. skirti per metus papildomai 2 laisvas dienas arba nupirkti kuponą gimimo dienos proga.
Mano manymu, viskas ir taip puikiai
Reikia emociškai vieno kito palaikymo .

Matyti, kad kai kurie siūlymai yra bendrinio pobūdžio, tad siūloma juos aptarti susirinkimuose ir konkretizuoti, tikslinant darbuotojų lūkestį, aptariant ir išgryninant poreikius. Apskritai vertinant darbuotojų nuomonės rodo, kad įstaigoje vyrauja gera psichosocialinė aplinka, darbuotojai jaučiasi palaikomi, vertina vadovų profesionalumą ir draugiškumą. Kartu pateikti pasiūlymai atskleidžia kryptis, kuriose galima dar labiau stiprinti kolektyvo santykius ir darbo kultūrą.

Rekomendacijos:

- skatinti bendradarbiavimą tarp naujų ir patyrusių darbuotojų kuriant komandinio darbo kultūrą. Vystyti nuoseklią mentorystės sistemą paskiriant patyrusius darbuotojus mentoriais naujokams; formuojant mišrias komandas, kuriose būtų tiek naujų, tiek patyrusių darbuotojų. Tokiu būdu būtų užtikrinamas žinių perdavimas ir tarpusavio mokymasis.
- nuolat stebėti nustatytą riziką ir vertinti taikomų prevencinių priemonių efektyvumą: atlikti reguliarias darbuotojų apklausas, kad galima būtų nustatyti ir reaguoti į kylančias psichosocialines rizikas; adaptuoti taikomas prevencines priemones, atsižvelgiant į darbuotojų poreikius ir atsiliepimus.
- atlikti Vaikų globos ir pagalbos skyriaus pamainų grafikų analizę ir įtraukti darbuotojus į naujų grafikų sudarymo procesą. Tokiu būdu būtų galima identifikuoti esamus netolygumus, atsižvelgti į darbuotojų poreikius bei užtikrinti labiau subalansuotą darbo-poilsio ritmą.
- įrengti darbuotojų pasiūlymų dėžutę – tai gali būti tiek elektroninė forma vidinėje sistemoje, tiek fizinė dėžutė bendroje patalpose. Tokiu būdu darbuotojai turėtų galimybę anonimiškai ar atvirai teikti idėjas dėl darbo sąlygų gerinimo, organizacinės kultūros stiprinimo ar psichosocialinės aplinkos tobulinimo. Surinkti pasiūlymai būtų periodiškai peržiūrėti vadovybės, o atrinkti sprendimai aptariamai su kolektyvu, taip užtikrinant, kad darbuotojų balsas realiai prisideda prie pokyčių.
- stiprinti vadovavimo kokybę, organizuojant vadovams periodinius mokymus, kuriuose būtų ugdomi konstruktyvaus grįžtamojo ryšio teikimo įgūdžiai, darbuotojų įtraukimo į sprendimų

priėmimą praktikos. Tai padėtų nuosekliai gerinti vadovų kompetencijas ir skatinti darbuotojų pasitikėjimą.

- rengti neformalias veiklas (pvz., bendri pusryčiai, žaidimai ar sportiniai iššūkiai), kurios stiprina tarpusavio ryšį, kuria draugišką atmosferą ir skatina bendruomeniškumą.

Kaišiadorių socialinių paslaugų centras, Vytauto Didžiojo g. 44B, LT-56119 Kaišiadorys

I. kodas 158997029

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ ĮVERTINIMO KORTELE

2025 m. gruodžio 8 d.

(kortelės užpildymo data)

Profesinės rizikos vertinimo objektas: Kaišiadorių socialinių paslaugų centras, įstaigos darbuotojai

Darbuotojų skė. -187.

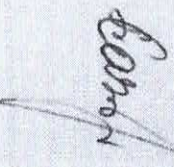
Tyrimo dalyvavusių darbuotojų skaičius – 150.

Profesinės rizikos veiksniai	Teisės aktas, apibrėžiantis veiksnio dydį	Rizikos dydis	Rizikos priimtumas	Papildomų rizikos šalinimo ir/ar priemonių poreikis
Darbo reikalavimai	Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-669/A1-241 „Dėl profesinės rizikos veiksmų tyrimo „Dėl profesinės rizikos veiksmų tyrimo metodinių nurodymų“, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 patvirtintais „Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais“	Labai maža rizika	Priimtina	Išvadas ir rekomendacijas žiūrėti psichosocialinių rizikos veiksmų tyrimo protokole.
Darbo organizavimas		Labai maža rizika	Priimtina	
Darbo sąlygos		Labai maža rizika	Priimtina	
Darbo turinys		Labai maža rizika	Priimtina	
Santykiai				

Kortelę užpildė: profesinės rizikos veiksmų vertinimo tyrėjas Lina Kazokienė

Darbdavys: Žydrinė Marčiulionienė

.....



DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Socialinių paslaugų įstaigų vadovų asociacija
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl psichosocialinių veiksnių tyrimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-12-23 Nr. -
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	2025-12-23 Nr. GD-2115 ((1.2.E)-GV)
Pasirašymo, tvirtinimo, vizavimo paskirties parašą (-us) sukūrusio (-ių) asmens (-ų) pareigos, vardas (-ai), pavardė (-ės), data	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	0
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas ir parašas, pavadinimas	Dokumentų valdymo sistema „Kontora“
Dokumento nuorašo parengimo data ir jį parengęs darbuotojas	2025-12-29 Jūratė Stankevičienė
