

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO PROTOKOLAS Nr. PRV-PS-1

2025 m. rugsėjo 29 d.

Tyrimo atlikimo data	2025-09-22 – 2025-09-29
Užsakovas:	Elektrėnų socialinių paslaugų centras (įmonės, įstaigos pavadinimas) 181631711 (įstaigos kodas) Draugystės g. 3-2, LT-26111 Elektrėnai (adresas)
Tyrimo objektas:	Elektrėnų socialinių paslaugų centro darbuotojai
Tyrime dalyvavusių darbuotojų skaičius:	68 darbuotojai
Padaliniai (skyriai), kuriuose dirba tyrime dalyvavę darbuotojai:	Pagal psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo darbų planą
Tyrimą atliko:	UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė Danguolė Girčienė (pareigos, vardas, pavardė, parašas)
Tyrimui naudotos priemonės:	Kopenhagos klausimynas dėl psichosocialinių veiksnių (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire) COPSQ II
Tyrimas atliktas vadovaujantis:	1. R. Jankauskas, B. Pajarskienė. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1997. 2. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Žin., 2003, Nr.70-3170). 3. Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai (Žin. 2012, Nr. 126-6350). 4. „Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai“, patvirtinti LR Sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005-08-24 įsakymu Nr. V-669/A1-241 (Žin.2005, Nr. 105-3897). 5. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnis ir stresines dirbančiojo reakcijas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1998.
Pažymėjimas:	Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo pažymėjimas Nr. A20521, išduotas 2025 m. birželio 13 d.
Tvirtinu:	

(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data)

**Tyrimo rezultatai susiję tik su tyrime dalyvavusiais darbuotojais*

**** Be raštiško UAB „Veritas bona“ sutikimo, ataskaitą ar atskiras jo dalis dauginti draudžiama.**

Priedas Nr. 1

Įstaigos pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: Visi tyrime dalyvavę darbuotojai

Respondentų skaičius: 68

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO SKAITMENINĖ SUVESTINĖ IR VERTINIMAS

Eil. Nr.	Veiksnyss ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
<i>Darbo aplinkos veiksniai:</i>										
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	1A+1B	68	1,55	0,49	2,04	3,59	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempas	5,00	2A+2B	68	1,96	2,37	4,33	6,29	Vidutinė rizika	Toleruotina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	3A+3B	68	1,87	2,69	4,55	6,42	Vidutinė rizika	Toleruotina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	4A+4B	68	1,66	2,44	4,10	5,76	Vidutinė rizika	Toleruotina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	5A+5B	68	1,30	1,42	2,72	4,03	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasmingumas	5,00	6A+6B	68	1,50	-0,13	1,36	2,86	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	7A+7B	68	1,66	0,29	1,94	3,60	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	8A+8B	68	1,38	0,83	2,20	3,58	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	9A+9B	68	1,33	0,62	1,94	3,27	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	10A+10B	68	1,29	0,12	1,41	2,69	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	11A+11B	68	1,47	0,51	1,99	3,46	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	12A+12B	68	1,26	-0,41	0,86	2,12	Labai maža rizika	Priimtina
<i>Asmens – darbo sveikatos veiksniai:</i>										
13	Pasitenkinimas darbu	3,00	13 kl.	68	0,49	0,28	0,77	1,26	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	14A+14B	68	1,53	0,84	2,36	3,89	Vidutinė rizika	Toleruotina

Eil. Nr.	Veiksnyys ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Vertybės darbo vietoje:										
15	Pasitikėjimas vadovybe/ „horizontalus pasitikėjimas“	5,00	15A+15B	68	1,31	0,17	1,48	2,79	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	16A+16B	68	1,33	0,74	2,07	3,40	Labai maža rizika	Priimtina
Individualūs veiksniai:										
17	Subjektyvi sveikata	2,00	17 kl.	68	1,04	0,84	1,88	2,93	Vidutinė rizika	Toleruotina
18	Išsekimas	5,00	18A+18B	68	1,76	1,17	2,93	4,68	Labai maža rizika	Priimtina
19	Stresas	5,00	19A+19B	68	1,77	0,87	2,64	4,41	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	20 kl.	68	0,17	-0,14	0,03	0,20	Vidutinė rizika	Toleruotina
21	Smurto grėsmė	1,00	21 kl.	68	0,31	-0,20	0,10	0,41	Vidutinė rizika	Toleruotina
22	Fizinis smurtas	1,00	22 kl.	68	0,24	-0,18	0,06	0,30	Vidutinė rizika	Toleruotina
23	Erzinimas	1,00	23 kl.	68	0,40	-0,21	0,19	0,59	Vidutinė rizika	Toleruotina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

V - aritmetinis skalės vidurkis

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

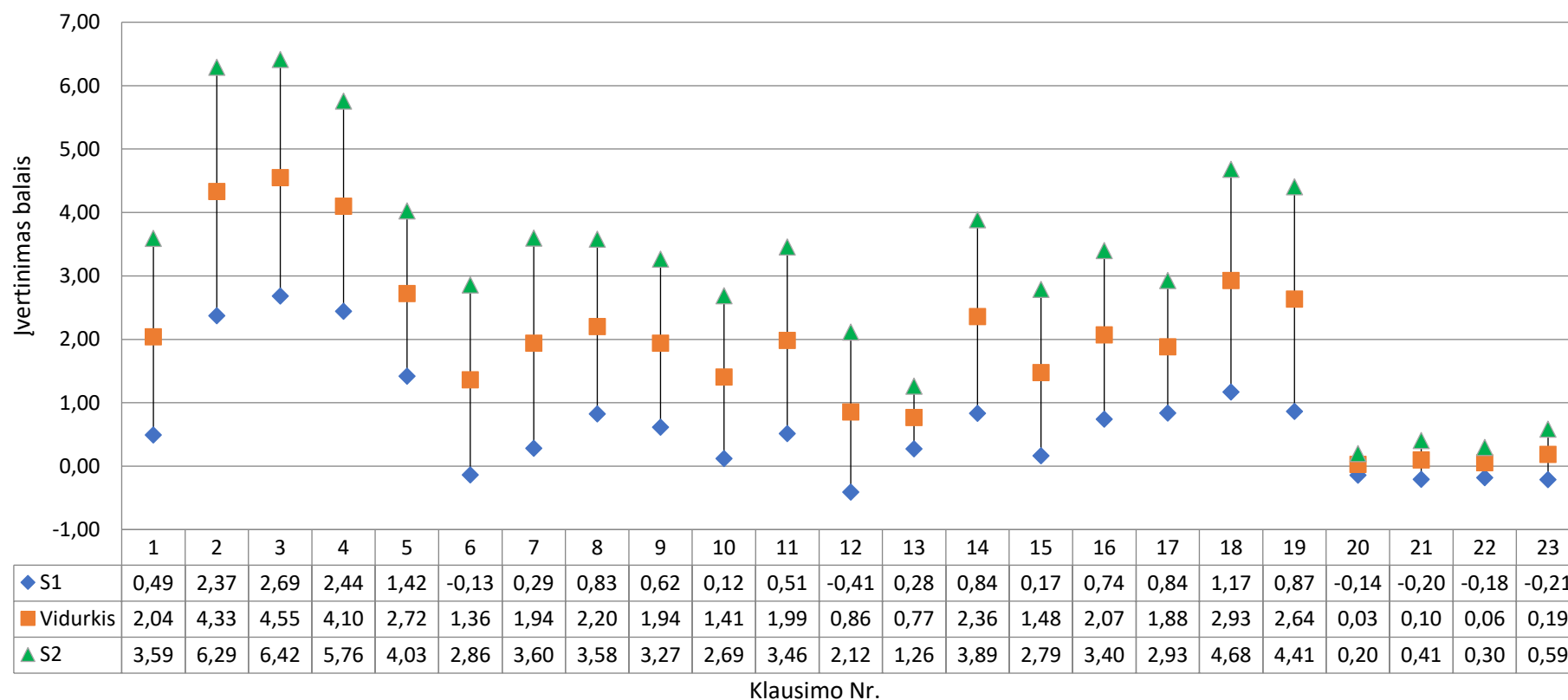
(parašas)

Tvirtinu:

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Q - 2 PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ DARBE KLAUSYMO SUVESTINĖ Nr. 1



PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

ELEKTRŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRAS

VISI TYRIME DALYVAVĘ DARBUOTOJAI

Tyrimo išvados pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais. Tyrimo metu nenagrinėjami Įstaigos ar padalinių organizaciniai ir valdymo ypatumai (darbų paskirstymas, pamaininis darbas ir kt.), todėl šios išvados turėtų būti vertinamos tik kaip struktūrizuotos informacijos šaltinis Įstaigos ar padalinio vadovams, rengiant prevencines priemones psichosocialiniams rizikos veiksniams mažinti.

Administracijos ir Globos centro padaliniai ir ūkio dalies tarnyba atskirai vertinami šiame tyrime nebus dėl per mažo respondentų skaičiaus, kas sąlygoja objektyvumą. Šių padalinių darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas atsispindės tik bendrame, visos Įstaigos darbuotojų, vertinime.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 68 respondentai. Įvertinus visas respondentų užpildytas anketas bendrai, 6 rizikos veiksniai priartėjo prie santykinės ribinės vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichologinei sveikatai.

Elektrėnų socialinių paslaugų centro darbuotojai aukštai vertina tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **Darbo prasmingumas (6)** – darbuotojams jų atliekamas darbas yra reikšmingas ir aukštai vertinama atliekamo darbo svarba.
- **Įsipareigojimas darbovietai (7)** – tai rodo, kad darbuotojams svarbi jų darbovietė, todėl dažnu atveju rekomenduotų kitiems asmenims, dirbti šioje darbovietėje.
- **Pripažinimas (9)** – tai rodo, kad tam tikrose situacijose darbuotojai sulaukia pakankamai vadovybės palaikymo dėl savo atliekamo darbo.
- **Vaidmenų aiškumas (10)** – darbuotojai aiškiai žino už ką yra atsakingi savo darbo vietoje ir ko iš jų tikisi vadovai.
- **Vadovavimo kokybė (11)** – darbai yra tinkamai planuojami.
- **Socialinis palaikymas iš vadovų (12)** – darbuotojai vertina tiesioginio vadovo pasirengimą išklausti darbuotojams kylančias problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo iš tiesioginio vadovo.
- **Pasitenkinimas darbu (13)** – šis veiksnys yra labai svarbus faktorius, padedantis užtikrinti aukštą darbo kokybę - efektyvumą. Pasitenkinimas darbu taip pat gali nulemti ar darbuotojai bus lojalūs Įstaigai, ar tiesiog vykdys užduotis, ar, netgi, išeis iš darbo.
- **Pasitikėjimas vadovybe, bendradarbiais (15)** – jaučiamas vadovų pasitikėjimas darbuotojų atliekamu darbu.

Atkreiptinas dėmesys į veiksnius, kurių skaitmeninė reikšmė labiausiai priartėjo prie santykinės ribinės reikšmės. Tai gali būti susiję su darbuotojų darbo specifika, nepalankiu šeimai darbo grafiku:

- **Darbo tempas (2)** – šio veiksnio galimai neigiamą poveikį darbuotojų psichosocialinei sveikatai, galimai atsveria aukštai vertinami **kiekybiniai reikalavimai (1)**. Tai reiškia, kad nežiūrint į darbuotojų minimą aukštą darbo tempą, dėl tinkamo darbo organizavimo, darbuotojai dažniausiai sugeba atlikti laiku jiems pavestas užduotis. Tokią situaciją galima pavadinti geru balansu tarp darbo įtampos ir darbo rezultato, kuomet darbuotojams keliami aukšti, bet pasiekiami darbo reikalavimai.
- **Emociniai reikalavimai (3)** - darbuotojai patiria stresą tuomet, kai jaučia, kad jiems keliami reikalavimai neatitinka jų galimybių įvykdyti šiuos reikalavimus.
- **Įtakos darbe turėjimas (4)** - tai gali būti susiję su darbo specifika. Rekomenduojame konsultuotis su darbuotojais priimant sprendimus, kurie yra susiję su jų darbu. Įtraukti darbuotojus į pokyčių organizavimą, sudaryti sąlygas darbuotojams išreikšti savo lūkesčius, sudaryti sąlygas teikti pasiūlymus.
- **Darbo ir šeimos konfliktas (14)** – šio veiksnio priartėjimą prie ribinės vertės, greičiausiai lemia žemai vertinamas **darbo tempas (2)**. Tai signalas, kad darbuotojų sveikatą ir emocinę būklę neigiamai veikia aukštas darbo tempas. Rekomenduojama išanalizuoti darbuotojams įtampą keliančio darbo tempo krūvį. Įsivertinti galimybę organizuoti darbuotojams mokymus darbo laiko planavimo temomis. Peržiūrėti kaip darbuotojams suteikiamos papildomos pertraukos ir ar darbuotojai darbo metu šiomis pertraukomis naudojasi.
- **Subjektyvi sveikata (17)** - Galima daryti prielaidą, kad dalis darbuotojų nėra patenkinti savo sveikatos būkle. Tai gali būti susiję su žemai vertinamu **darbo tempu (2)**.

Atkreiptinas dėmesys į **Seksualinio priekabiavimo (20)** faktorių, 2 respondentai nurodė, keletą kartų yra patyrę seksualinį priekabiavimą iš paslaugų gavėjų.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į **Smurto grėsmės (21)** faktorių, 7 respondentai nurodė, kad keletą kartų yra patyrę smurto grėsmę iš paslaugų gavėjų.

Pažymėtinas ir **Fizinio smurto (22)** faktorius – 4 respondentai nurodė, kad yra patyrę fizinį smurtą iš paslaugų gavėjų.

Ypatingai atkreiptinas dėmesys į **Erzinimo (23)** faktorių – 12 darbuotojų nurodė, kad keletą kartų per pastaruosius 12 mėnesių yra patyrę erzinimą (ujimą, mobingą), 5 darbuotojai erzinimą patiria iš bendradarbių, 3 – iš paslaugų gavėjų, 2 – iš bendradarbių ir paslaugų gavėjų ir vienas respondentas nenurodė iš ko patiria erzinimą.

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi maža sklaida, todėl galima teigti, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra vieninga ir pakankamai objektyvi.

Nuomonių vieningumas ypatingai pasireiškė vertinant šiuos psichosocialinius veiksnius:

- **Pasitenkinimas darbu (13);**
- **Subjektyvi sveikata (17).**

Keletas darbuotojų atsakymų pasižymėjo didele sklaida, ypač darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant tokius veiksnius, kaip:

- Darbo tempas (2);
- Emociniai reikalavimai (3);
- Įtakos darbe turėjimas (4);
- Įsipareigojimas darbovietei (7);
- Išsekimas (18);
- Stresas (19).

Galima teigti, kad vienos darbuotojų dalies šių rizikos veiksnių suvokimas yra pozityvus, kitos darbuotojų dalies – negatyvus, todėl darbuotojų nuomonė dėl šių psichosocialinių rizikos veiksnių nėra pakankamai objektyvi.

Apibendrinant galima teigti, kad kadangi 6 veiksniai priartėjo prie ribinės reikšmių vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei būklei, **Įstaigos darbuotojai yra įtakojami psichosocialinių rizikos veiksnių.**

Rekomenduojama daugiau ir atviriau bendrauti su darbuotojais, sudaryti sąlygas anonimiškai pranešti apie patiriamus išgyvenimus, stresą, smurtą, erzinimą ar jo grėsmę. Gavus pranešimą apie darbuotojo patiriamą stresą darbe, būtina prevencinė priemonė yra administracijos įsitraukimas, eliminuojant priežastis, sukeliančias darbuotojui stresą.

Darbuotojų parašyti komentarai, pasiūlymai, pastabos Įstaigai:

- *Norėčiau toliau dirbti.*
- *Kasdienė įtampa.*
- *Norėčiau, kad būtų dėmesio daugiau skiriama į darbuotojų skundus apie naudojama psichologinį smurtą iš paslaugų gavėjų darbuotojams. Apie jų žeminimą. Kad pats vadovas nebijotų pasipriešinti paslaugų gavėjams ir jų vaikams. O daugiau gintų patį darbuotoją.*
- *Viskas gerai, nesiskundžiu.*
- *Yra sudarytos puikios darbo sąlygos, visada suteikiama reikalinga pagalba ir kolektyvas yra draugiškas.*
- *Darbo sąlygos yra geros.*
- *Labai norėčiau 4 darbo savaitės dienų, bei ilgesnių atostogų, kadangi darbas su žmonėmis yra sudėtingas procesas ir poilsui dviejų dienų neužtenka.*
- *Norėčiau per savaitę vienos dienos darbo nuotoliniu būdu.*
- *Geros darbo sąlygos.*
- *Darbo sąlygos geros, įtampos nėra.*

Rekomenduojama organizuoti darbuotojams mokymus streso darbe valdymo temomis. Padalinių vadovus mokyti bendrauti su darbuotojais, peržiūrėti darbuotojams skiriamus darbų krūvius ir keliamus reikalavimus.

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMO KORTELĖ NR. 1

Pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: visi tyrime dalyvavę darbuotojai

Respondentų skaičius: 68

Teisės aktai: Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961
 Psichosocialinių veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Įgyvendinimo data
1.	Kiekybiniai reikalavimai	Priimtina		
2.	Darbo tempas	Toleruotina	Užtikrinti pakankamą darbo tempo kontrolę. Peržiūrėti darbuotojams skiriamas užduotis, jų krūvį. Rekomenduojama organizuoti mokymus darbuotojams darbo laiko planavimo temomis.	
3.	Emociniai reikalavimai	Toleruotina	Darbuotojams, dirbantiems su paslaugų gavėjais, organizuoti mokymus temomis kaip susitvarkyti su emociniais išgyvenimais patiriamais iš kitų asmenų. Darbuotojams, kurie sunkiai išgyvena patiriamas darbe emocijas, sudaryti sąlygas bendrauti su psichologais.	
4.	Įtakos darbe turėjimas	Toleruotina	Sudarant darbo grafikus, skiriant darbus, bendrauti su darbuotojais, leisti jiems išsakyti savo lūkesčius, poreikius. Atsižvelgti į darbuotojų prašymus.	
5.	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	Priimtina		
6.	Darbo prasmingumas	Priimtina		
7.	Įsipareigojimas darbovietai	Priimtina		
8.	Informuotumas	Priimtina		
9.	Pripažinimas	Priimtina		
10.	Vaidmenų aiškumas	Priimtina		
11.	Vadovavimo kokybė	Priimtina		
12.	Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina		
13.	Pasitenkinimas darbu	Priimtina		

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Igyvendinimo data
14.	Darbo ir šeimos konfliktas	Toleruotina	Darbo ir šeimos konfliktus sukelia darbo (arba šeimos) poreikių nesuderinamumas su šeimos (arba darbo) poreikiais. Vienas iš šio konflikto sprendimo būdų – mokyti darbuotojus paskirstyti savo resursus (ypač laiką), atliekant reikalavimus darbe ir šeimoje.	
15.	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	Priimtina		
16.	Teisingumas ir pagarba	Priimtina		
17.	Subjektyvi sveikata	Toleruotina	Sudaryti sąlygas darbuotojams darbo metu vykti pas gydytojus. Teisingai paskirstyti darbo krūvius, atsižvelgiant į darbuotojų fizines galimybes, sveikatos būklę.	
18.	Išsekimas	Priimtina		
19.	Stresas	Priimtina		
20.	Seksualinis priekabiavimas	Toleruotina	Apmokyti darbuotojus, kaip elgtis seksualinio priekabiavimo atveju (kaip atpažinti seksualinį priekabiavimą, paskleisti informaciją kaip gauti pagalbą, kaip reaguoti susidūrus su seksualiniu priekabiavimu ir t. t.). Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą seksualinį smurtą darbe.	
21.	Smurto grėsmė	Toleruotina	Apmokyti darbuotojus, kaip elgtis smurtinės situacijos atveju (kaip atpažinti smurtinę situaciją, paskleisti informaciją kaip gauti pagalbą, reaguoti į smurtaujančius asmenis ir t. t.). Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą smurto grėsmę darbe.	

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Igyvendinimo data
22.	Fizinis smurtas	Toleruotina	Laikytis kovos su smurtu prieš personalą politikos ir aiškiai tai išdėstyti paslaugų gavėjams ar juos atstovaujantiems asmenims (nurodant, kad smurtas nebus toleruojamas, ir kaip organizacija spęs smurto prieš personalą problemas). Vengti leisti darbuotojams dirbti vieniems, kai prieš juos darbo vietoje naudojamas smurtas. Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą fizinį smurtą darbe.	
23.	Erzinimas	Toleruotina	Skatinti tarpusavio pagarbą. Rengti mokymus, kaip spręsti konfliktus, kaip reaguoti į erzinimus. Svarbu užtikrinti, kad vadovai būtų tinkamai apmokyti ir aktyviai įsitrauktų į darbuotojų erzino, patyčių priežasties eliminavimą bei darbuotojų, patyrusių erzino ar patyčias, palaikymą, pagalbą teikimą. Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie erzino, patyčias darbe.	

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė

Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Tvirtinu:

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Priedas Nr. 2

Įstaigos pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: Pagalbos namuose padalinys

Respondentų skaičius: 35

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO SKAITMENINĖ SUVESTINĖ IR VERTINIMAS

Eil. Nr.	Veiksnyss ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
<i>Darbo aplinkos veiksniai:</i>										
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	1A+1B	35	1,58	0,13	1,71	3,30	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempas	5,00	2A+2B	35	2,00	1,89	3,89	5,88	Labai maža rizika	Priimtina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	3A+3B	35	1,92	2,28	4,20	6,12	Vidutinė rizika	Toleruotina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	4A+4B	35	1,39	2,93	4,31	5,70	Vidutinė rizika	Toleruotina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	5A+5B	35	1,21	1,68	2,89	4,09	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasmingumas	5,00	6A+6B	35	1,15	0,13	1,29	2,44	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	7A+7B	35	1,69	0,42	2,11	3,81	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	8A+8B	35	1,27	0,99	2,26	3,53	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	9A+9B	35	1,38	0,53	1,91	3,29	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	10A+10B	35	1,22	0,29	1,51	2,74	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	11A+11B	35	1,55	0,57	2,11	3,66	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	12A+12B	35	1,01	-0,27	0,74	1,75	Labai maža rizika	Priimtina
<i>Asmens – darbo sveikatos veiksniai:</i>										
13	Pasitenkinimas darbu	3,00	13 kl.	35	0,52	0,20	0,71	1,23	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	14A+14B	35	1,48	1,15	2,63	4,11	Vidutinė rizika	Toleruotina

Eil. Nr.	Veiksnyis ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Vertybės darbo vietoje:										
15	Pasitikėjimas vadovybe/ „horizontalus pasitikėjimas“	5,00	15A+15B	35	1,29	0,49	1,77	3,06	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	16A+16B	35	1,36	0,73	2,09	3,44	Labai maža rizika	Priimtina
Individualūs veiksniai:										
17	Subjektyvi sveikata	2,00	17 kl.	35	1,03	1,03	2,06	3,08	Didelė rizika	Nepriimtina
18	Išsekimas	5,00	18A+18B	35	1,75	1,25	3,00	4,75	Vidutinė rizika	Toleruotina
19	Stresas	5,00	19A+19B	35	1,88	0,81	2,69	4,56	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	20 kl.	35	0,24	-0,18	0,06	0,29	Labai maža rizika	Priimtina
21	Smurto grėsmė	1,00	21 kl.	35	0,24	-0,18	0,06	0,29	Vidutinė rizika	Toleruotina
22	Fizinis smurtas	1,00	22 kl.	35	0,24	-0,18	0,06	0,29	Vidutinė rizika	Toleruotina
23	Erzinimas	1,00	23 kl.	35	0,32	-0,21	0,11	0,44	Vidutinė rizika	Toleruotina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

V - aritmetinis skalės vidurkis

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

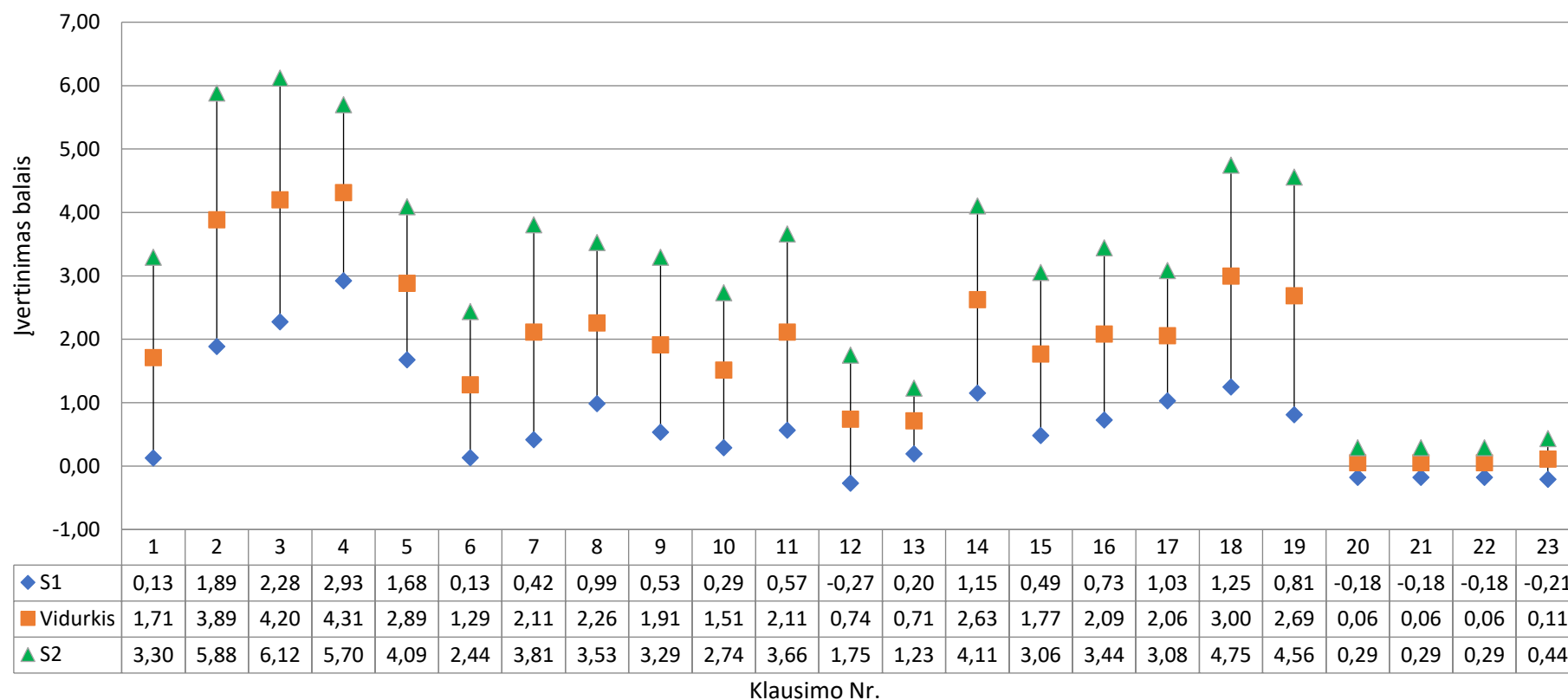
(parašas)

Tvirtinu:

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Q - 2 PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ DARBE KLAUSYMO SUVESTINĖ Nr. 2



PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

ELEKTRŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRAS

PAGALBOS NAMUOSE PADALINYS

Tyrimo išvados pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais. Tyrimo metu nenagrinėjami Įstaigos ar padalinių organizaciniai ir valdymo ypatumai (darbų paskirstymas, pamaininis darbas ir kt.), todėl šios išvados turėtų būti vertinamos tik kaip struktūrizuotos informacijos šaltinis Įstaigos ar padalinio vadovams, rengiant prevencines priemones psichosocialiniams rizikos veiksniams mažinti.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 35 respondentai. Įvertinus visas pagalbos namuose padalinio respondentų užpildytas anketas, 1 rizikos veiksnys viršijo santykinę ribinę vertę ir dar 4 rizikos veiksniai priartėjo prie santykinės ribinės vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichologinei sveikatai.

Pagalbos namuose padalinio darbuotojai aukštai vertina tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **Kiekybiniai reikalavimai (1)** - turima pakankamai laisvo laiko užduotims atlikti, nevėluojama atlikti darbus.
- **Darbo prasmingumas (6)** - darbuotojams jų atliekamas darbas yra reikšmingas ir aukštai vertinama atliekamo darbo svarba.
- **Pripažinimas (9)** - tai rodo, kad tam tikrose situacijoje darbuotojai sulaukia pakankamai vadovybės palaikymo dėl savo atliekamo darbo.
- **Vaidmenų aiškumas (10)** - darbuotojai aiškiai žino už ką yra atsakingi savo darbo vietoje ir ko iš jų tikisi vadovai.
- **Socialinis palaikymas iš vadovų (12)** - darbuotojai vertina tiesioginio vadovo pasirengimą išklaudyti darbuotojams kylančias problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo iš tiesioginio vadovo.
- **Pasitenkinimas darbu (13)** - šis veiksnys yra labai svarbus faktorius, padedantis užtikrinti aukštą darbo kokybę - efektyvumą. Pasitenkinimas darbu taip pat gali nulemti ar darbuotojai bus lojalūs Įstaigai, ar tiesiog vykdys užduotis, ar, netgi, išeis iš darbo.
- **Pasitikėjimas vadovybe, bendradarbiais (15)** - jaučiamas vadovų pasitikėjimas darbuotojų atliekamu darbu.

Būtina imtis veiksmų, reaguojant į veiksnį, kurių skaitmeninė reikšmė viršijo santykinę ribinę reikšmę. Tai gali būti susiję su darbuotojų darbo specifiška, nepalankiu šeimai darbo grafiku:

- **Subjektyvi sveikata (17)** - dalis darbuotojų nėra patenkinti savo sveikatos būkle. Tai gali būti susiję su dirbamu fiziniu darbu, taip žemai vertinamu **darbo tempu (2)**.

Atkreiptinas dėmesys į veiksnį, kurių skaitmeninė reikšmė labiausiai priartėjo prie santykinės ribinės reikšmės. Tai gali būti susiję su darbuotojų darbo specifiška, nepalankiu šeimai darbo grafiku:

- **Emociniai reikalavimai (3)** - darbuotojai patiria stresą tuomet, kai jaučia, kad jiems keliama reikalavimai neatitinka jų galimybių įvykdyti šiuos reikalavimus.
- **Įtakos darbe turėjimas (4)** - tai gali būti susiję su darbo specifiška. Rekomenduojame konsultuotis su darbuotojais priimant sprendimus, kurie yra susiję su jų darbu. Įtraukti darbuotojus į pokyčių organizavimą, sudaryti sąlygas darbuotojams išreikšti savo lūkesčius, sudaryti sąlygas teikti pasiūlymus.
- **Darbo ir šeimos konfliktas (14)** – tai rodo, kad darbo poreikiai nesuderinami ar sunkiai suderinami su šeimos poreikiais. Šio veiksnio priartėjimą prie ribinės vertės taip pat lemia žemai vertinamas **darbo tempas (2)**. Tai signalas, kad darbuotojų sveikatą ir emocinę būklę neigiamai veikia aukštas darbo tempas. Rekomenduojama išanalizuoti darbuotojams įtampą keliančio darbo tempo krūvį. Įsivertinti galimybę organizuoti darbuotojams mokymus darbo laiko planavimo temomis. Peržiūrėti kaip darbuotojams suteikiamos papildomos pertraukos ir ar darbuotojai darbo metu šiomis pertraukomis naudojasi.
- **Išsekimas (18)** – šis veiksnys rodo, kad darbuotojai gali būti veikiami ilgalaikės nepalankios situacijos darbo aplinkoje, kuriai būdingas išsekimas, negatyvi nuostata darbo atžvilgiu bei sumažėjęs produktyvumas.

Atkreiptinas dėmesys į **Seksualinio priekabiavimo (20)** faktorių, 2 respondentai nurodė, keletą kartų yra patyrę seksualinį priekabiavimą iš paslaugų gavėjų.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į **Smurto grėsmės (21)** faktorių, 2 respondentai nurodė, kad keletą kartų yra patyrę smurto grėsmę iš paslaugų gavėjų.

Pažymėtinas ir **Fizinio smurto (22)** faktorius – 2 respondentai nurodė, kad yra patyrę fizinį smurtą iš paslaugų gavėjų.

Ypatingai atkreiptinas dėmesys į **Erzinimo (23)** faktorių – 3 darbuotojai nurodė, kad keletą kartų per pastaruosius 12 mėnesių yra patyrę erzinimą (ujimą, mobingą), 1 darbuotojas erzinimą patiria iš bendradarbių, 1 – iš paslaugų gavėjų ir 1 – iš bendradarbių ir paslaugų gavėjų.

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi maža sklaida, todėl galima teigti, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra vieninga ir pakankamai objektyvi.

Nuomonių vieningumas ypatingai pasireiškė vertinant šiuos psichosocialinius veiksnys:

- **Socialinis palaikymas iš vadovų (12);**
- **Pasitenkinimas darbu (13);**
- **Subjektyvi sveikata (17).**

Keletas darbuotojų atsakymų pasižymėjo didele sklaida, ypač darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant tokius veiksnys, kaip:

- **Darbo tempas (2);**
- **Emociniai reikalavimai (3);**
- **Vystymosi / tobulėjimo galimybės (5);**
- **Įsipareigojimas darbovietai (7);**
- **Išsekimas (18);**
- **Stresas (19).**

Galima teigti, kad vienos darbuotojų dalies šių rizikos veiksnių suvokimas yra pozityvus, kitos darbuotojų dalies – negatyvus, todėl darbuotojų nuomonė dėl šių psichosocialinių rizikos veiksnių nėra pakankamai objektyvi.

Apibendrinant galima teigti, kad kadangi vienas rizikos veiksnys viršijo santykinę ribinę reikšmės vertę ir dar keturi veiksniai priartėjo prie ribinės reikšmių vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei būklei, **Pagalbos namuose padalinio darbuotojai yra įtakojami psichosocialinių rizikos veiksnių.**

Rekomenduojama daugiau ir atviriau bendrauti su darbuotojais, sudaryti sąlygas anonimiškai pranešti apie patiriamus išgyvenimus, stresą, smurtą, erzinimą ar jo grėsmę. Gavus pranešimą apie darbuotojo patiriamą stresą darbe, būtina prevencinė priemonė yra administracijos įsitraukimas, eliminuojant priežastis, sukeliančias darbuotojui stresą.

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMO KORTELĖ NR. 2

Pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: Pagalbos namuose padalinys

Respondentų skaičius: 35

Teisės aktai: Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961
Psichosocialinių veiksnų tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Įgyvendinimo data
1.	Kiekybiniai reikalavimai	Priimtina		
2.	Darbo tempas	Priimtina		
3.	Emociniai reikalavimai	Toleruotina	Darbuotojams, dirbantiems su Paslaugų gavėjais, organizuoti mokymus temomis kaip susitvarkyti su emociniais išgyvenimais patiriamais iš kitų asmenų. Darbuotojams, kurie sunkiai išgyvena patiriamas darbe emocijas, sudaryti sąlygas bendrauti su psichologais.	
4.	Įtakos darbe turėjimas	Toleruotina	Sudarant darbo grafikus, skiriant darbus, bendrauti su darbuotojais, leisti jiems išsakyti savo lūkesčius, poreikius. Atsižvelgti į darbuotojų prašymus.	
5.	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	Priimtina		
6.	Darbo prasmingumas	Priimtina		
7.	Įsipareigojimas darbovietai	Priimtina		
8.	Informuotumas	Priimtina		
9.	Pripažinimas	Priimtina		
10.	Vaidmenų aiškumas	Priimtina		
11.	Vadovavimo kokybė	Priimtina		
12.	Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina		
13.	Pasitenkinimas darbu	Priimtina		
14.	Darbo ir šeimos konfliktas	Toleruotina	Darbo ir šeimos konfliktus sukelia darbo (arba šeimos) poreikių nesuderinamumas su šeimos (arba darbo) poreikiais. Vienas iš šio konflikto sprendimo būdų – mokyti darbuotojus paskirstyti savo resursus (ypač laiką), atliekant reikalavimus darbe ir šeimoje.	

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Įgyvendinimo data
15.	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	Priimtina		
16.	Teisingumas ir pagarba	Priimtina		
17.	Subjektyvi sveikata	Nepriimtina	Sudaryti sąlygas darbuotojams darbo metu vykti pas gydytojus. Teisingai paskirstyti darbo krūvius, atsižvelgiant į darbuotojų fizines galimybes, sveikatos būklę.	
18.	Išsekimas	Toleruotina	Siekiant mažinti darbuotojų išsekimą, būtina: • kontroliuoti darbo krūvį arba fizinių pavojų grėsmę; • įvertinti kiek darbuotojai gali kontroliuoti, kaip atlikti jiems pavestą darbą; • įsitikinti ar darbuotojai supranta savo funkcijas; • užtikrinti emociškai saugią atmosferą darbo vietoje, įskaitant tokius klausimus kaip priekabiavimas ir smurtas; • įvertinti kokią paramą teikia kolegos ir vadovai; • nustatyti tvarkas kaip reikia apmokyti darbuotojus, kad jie galėtų atlikti savo darbą.	
19.	Stresas	Priimtina		
20.	Seksualinis priekabiavimas	Toleruotina	Apmokyti darbuotojus, kaip elgtis seksualinio priekabiavimo atveju (kaip atpažinti seksualinį priekabiavimą, paskleisti informaciją kaip gauti pagalbą, kaip reaguoti susidūrus su seksualiniu priekabiavimu ir t. t.). Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą seksualinį smurtą darbe.	
21.	Smurto grėsmė	Toleruotina	Apmokyti darbuotojus, kaip elgtis smurtinės situacijos atveju (kaip atpažinti smurtinę situaciją, paskleisti informaciją kaip gauti pagalbą, reaguoti į smurtaujančius asmenis ir t. t.).	

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Įgyvendinimo data
			Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą smurto grėsmę darbe.	
22.	Fizinis smurtas	Toleruotina	Laikytis kovos su smurtu prieš personalą politikos ir aiškiai tai išdėstyti paslaugų gavėjams ar juos atstovaujantiems asmenims (nurodant, kad smurtas nebus toleruojamas, ir kaip organizacija spės smurto prieš personalą problemas). Vengti leisti darbuotojams dirbti vieniems, kai prieš juos darbo vietoje naudojamas smurtas. Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą fizinį smurtą darbe.	
23.	Erzinimas	Toleruotina	Skatinti tarpusavio pagarbą. Rengti mokymus, kaip spręsti konfliktus, kaip reaguoti į erzinimus. Svarbu užtikrinti, kad vadovai būtų tinkamai apmokyti ir aktyviai įsitrauktų į darbuotojų erzinimo, patyčių priežasties eliminavimą bei darbuotojų, patyrusių erzinimą ar patyčias, palaikymą, pagalbos teikimą. Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie erzinimą, patyčias darbe.	

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė
Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Tvirtinu:

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Priedas Nr. 3

Įstaigos pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: Pagalbos šeimai padalinys

Respondentų skaičius: 20

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO SKAITMENINĖ SUVESTINĖ IR VERTINIMAS

Eil. Nr.	Veiksnyss ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Darbo aplinkos veiksniai:										
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	1A+1B	20	1,54	0,96	2,50	4,04	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempas	5,00	2A+2B	20	1,62	3,38	5,00	6,62	Vidutinė rizika	Toleruotina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	3A+3B	20	1,35	4,05	5,40	6,75	Vidutinė rizika	Toleruotina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	4A+4B	20	2,15	1,85	4,00	6,15	Vidutinė rizika	Toleruotina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	5A+5B	20	1,02	1,08	2,10	3,12	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasmingumas	5,00	6A+6B	20	1,93	-0,43	1,50	3,43	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	7A+7B	20	1,53	0,12	1,65	3,18	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	8A+8B	20	1,57	0,83	2,40	3,97	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	9A+9B	20	1,52	0,58	2,10	3,62	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	10A+10B	20	1,47	0,13	1,60	3,07	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	11A+11B	20	1,39	0,66	2,05	3,44	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	12A+12B	20	1,61	-0,41	1,20	2,81	Labai maža rizika	Priimtina
Asmens – darbo sveikatos veiksniai:										
13	Pasitenkinimas darbu	3,00	13 kl.	20	0,39	0,56	0,95	1,34	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	14A+14B	20	1,74	0,51	2,25	3,99	Vidutinė rizika	Toleruotina

Eil. Nr.	Veiksnyys ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Vertybės darbo vietoje:										
15	Pasitikėjimas vadovybe/ „horizontalus pasitikėjimas“	5,00	15A+15B	20	1,43	-0,03	1,40	2,83	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	16A+16B	20	1,30	1,00	2,30	3,60	Labai maža rizika	Priimtina
Individualūs veiksniai:										
17	Subjektyvi sveikata	2,00	17 kl.	20	0,97	0,78	1,75	2,72	Vidutinė rizika	Toleruotina
18	Išsekimas	5,00	18A+18B	20	1,79	1,06	2,85	4,64	Labai maža rizika	Priimtina
19	Stresas	5,00	19A+19B	20	1,57	1,08	2,65	4,22	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	20 kl.	20	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
21	Smurto grėsmė	1,00	21 kl.	20	0,37	-0,22	0,15	0,52	Vidutinė rizika	Toleruotina
22	Fizinis smurtas	1,00	22 kl.	20	0,31	-0,21	0,10	0,41	Vidutinė rizika	Toleruotina
23	Erzinimas	1,00	23 kl.	20	0,50	-0,10	0,40	0,90	Vidutinė rizika	Toleruotina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

V - aritmetinis skalės vidurkis

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

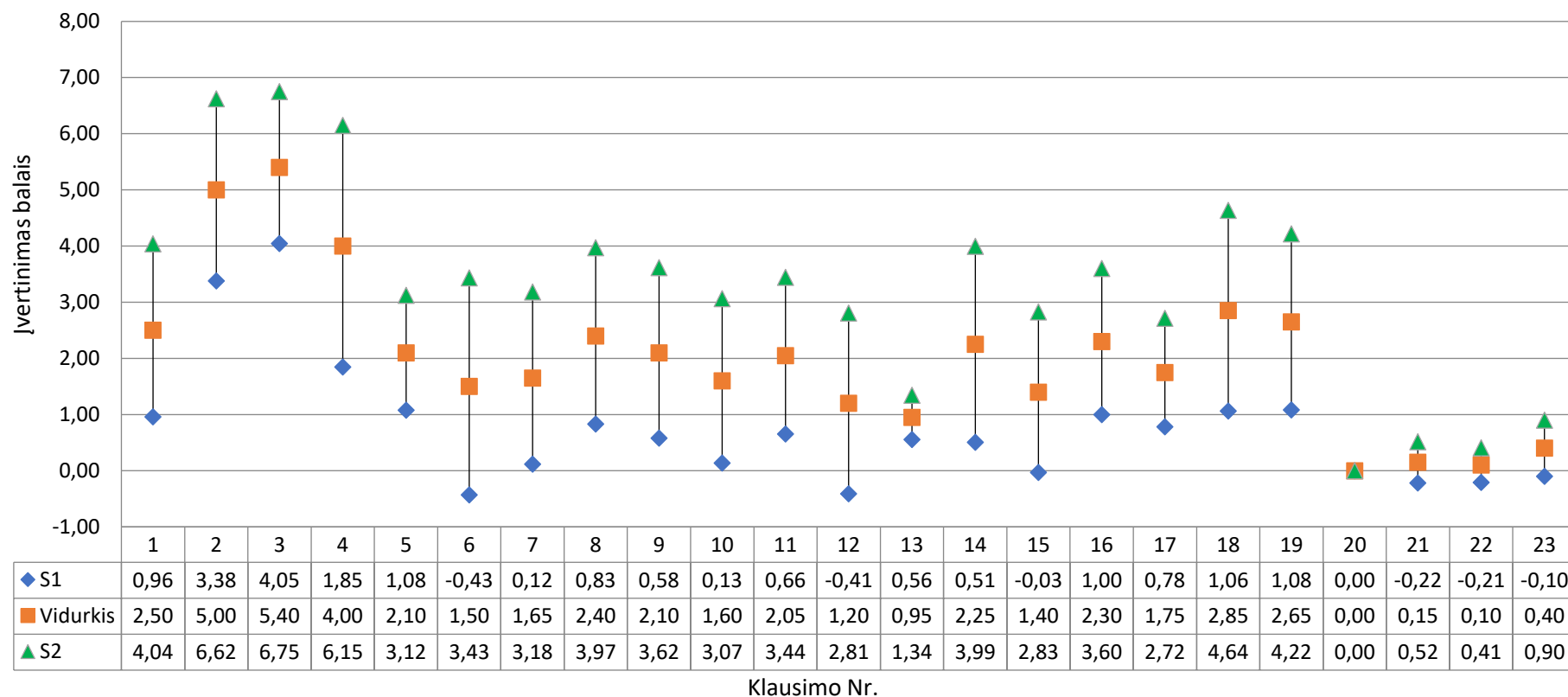
(parašas)

Tvirtinu:

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Q - 2 PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ DARBE KLAUSYMO SUVESTINĖ Nr. 3



PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

ELEKTRŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRAS

PAGALBOS ŠEIMAI PADALINYS

Tyrimo išvados pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais. Tyrimo metu nenagrinėjami Įstaigos ar padalinių organizaciniai ir valdymo ypatumai (darbų paskirstymas, pamaininis darbas ir kt.), todėl šios išvados turėtų būti vertinamos tik kaip struktūrizuotos informacijos šaltinis Įstaigos ar padalinio vadovams, rengiant prevencines priemones psichosocialiniams rizikos veiksniams mažinti.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 20 respondentų. Įvertinus visas pagalbos šeimai padalinio respondentų užpildytas anketas, 5 rizikos veiksniai priartėjo prie santykinės ribinės vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichologinei sveikatai.

Pagalbos šeimai padalinio darbuotojai aukštai vertina tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **Darbo prasmingumas (6)** – darbuotojams jų atliekamas darbas yra reikšmingas ir aukštai vertinama atliekamo darbo svarba.
- **Įsipareigojimas darbovietai (7)** – tai rodo, kad darbuotojams svarbi jų darbovietė, todėl dažnu atveju rekomenduotų kitiems asmenims, dirbti šioje darbovietėje.
- **Vaidmenų aiškumas (10)** – darbuotojai aiškiai žino už ką yra atsakingi savo darbo vietoje ir ko iš jų tikisi vadovai.
- **Socialinis palaikymas iš vadovų (12)** – darbuotojai vertina tiesioginio vadovo pasirengimą išklausti darbuotojams kylančias problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo iš tiesioginio vadovo.
- **Pasitenkinimas darbu (13)** – šis veiksnys yra labai svarbus faktorius, padedantis užtikrinti aukštą darbo kokybę - efektyvumą. Pasitenkinimas darbu taip pat gali nulemti ar darbuotojai bus lojalūs Įstaigai, ar tiesiog vykdys užduotis, ar, netgi, išeis iš darbo.
- **Pasitikėjimas vadovybe, bendradarbiais (15)** – jaučiamas vadovų pasitikėjimas darbuotojų atliekamu darbu.

Atkreiptinas dėmesys į veiksnius, kurių skaitmeninė reikšmė labiausiai priartėjo prie santykinės ribinės reikšmės. Tai gali būti susiję su darbuotojų darbo specifiška, nepalankiu šeimai darbo grafiku:

- **Darbo tempas (2)** – šio veiksnio galimai neigiamą poveikį darbuotojų psichosocialinei sveikatai, galimai atsveria aukštai vertinami **kiekybiniai reikalavimai (1)**. Tai reiškia, kad nežiūrint į darbuotojų minimą aukštą darbo tempą, dėl tinkamo darbo organizavimo, darbuotojai dažniausiai sugeba atlikti laiku jiems pavestas užduotis. Tokią situaciją galima pavadinti geru

balansu tarp darbo įtampos ir darbo rezultato, kuomet darbuotojams keliama aukšti, bet pasiekiami darbo reikalavimai.

- **Emociniai reikalavimai (3)** - darbuotojai patiria stresą tuomet, kai jaučia, kad jiems keliama reikalavimai neatitinka jų galimybių įvykdyti šiuos reikalavimus.
- **Įtakos darbe turėjimas (4)** - tai gali būti susiję su darbo specifika. Rekomenduojama konsultuotis su darbuotojais priimant sprendimus, kurie yra susiję su jų darbu. Įtraukti darbuotojus į pokyčių organizavimą, sudaryti sąlygas darbuotojams išreikšti savo lūkesčius, sudaryti sąlygas teikti pasiūlymus.
- **Darbo ir šeimos konfliktas (14)** – šio veiksnio priartėjimą prie ribinės vertės, greičiausiai lemia žemai vertinamas **darbo tempas (2)**. Tai signalas, kad darbuotojų sveikatą ir emocinę būklę neigiamai veikia aukštas darbo tempas. Rekomenduojama išanalizuoti darbuotojams įtampą keliančio darbo tempo krūvį. Įsivertinti galimybę organizuoti darbuotojams mokymus darbo laiko planavimo temomis. Peržiūrėti kaip darbuotojams suteikiamos papildomos pertraukos ir ar darbuotojai darbo metu šiomis pertraukomis naudojami.
- **Subjektyvi sveikata (17)** - Galima daryti prielaidą, kad dalis darbuotojų nėra patenkinti savo sveikatos būkle. Tai gali būti susiję su žemai vertinamu **darbo tempu (2)**.

Atkreiptinas dėmesys į **Smurto grėsmės (21)** faktorių, 3 respondentai nurodė, kad keletą kartų yra patyrę smurto grėsmę iš paslaugų gavėjų.

Pažymėtinas ir **Fizinio smurto (22)** faktorius – 2 respondentai nurodė, kad yra patyrę fizinį smurtą iš paslaugų gavėjų.

Ypatingai atkreiptinas dėmesys į **Erzinimo (23)** faktorių – 8 darbuotojai nurodė, kad keletą kartų per pastaruosius 12 mėnesių yra patyrę erzinimą (ujimą, mobingą), 4 darbuotojai erzinimą patiria iš bendradarbių, 2 – iš bendradarbių ir paslaugų gavėjų, dar 2 respondentai nenurodė iš ko patiria erzinimą.

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi maža sklaida, todėl galima teigti, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra vieninga ir pakankamai objektyvi.

Nuomonių vieningumas ypatingai pasireiškė vertinant šiuos psichosocialinius veiksnius:

- **Vystymosi/tobulėjimo galimybės (5);**
- **Pasitenkinimas darbu (13);**
- **Subjektyvi sveikata (17).**

Keletas darbuotojų atsakymų pasižymėjo didele sklaida, ypač darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant tokius veiksnius, kaip:

- **Darbo tempas (2);**
- **Įtakos darbe turėjimas (4);**

- Darbo prasmingumas (6);
- Socialinis palaikymas iš vadovų (12);
- Darbo ir šeimos konfliktas (14);
- Išsekimas (18).

Galima teigti, kad vienos darbuotojų dalies šių rizikos veiksnių suvokimas yra pozityvus, kitos darbuotojų dalies – negatyvus, todėl darbuotojų nuomonė dėl šių psichosocialinių rizikos veiksnių nėra pakankamai objektyvi.

Apibendrinant galima teigti, kad kadangi penki veiksniai priartėjo prie ribinės reikšmių vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei būklei, **Pagalbos šeimai padalinio darbuotojai yra įtakojami psichosocialinių rizikos veiksnių.**

Rekomenduojama daugiau ir atviriau bendrauti su darbuotojais, sudaryti sąlygas anonimiškai pranešti apie patiriamus išgyvenimus, stresą, smurtą, erzinimą ar jo grėsmę. Gavus pranešimą apie darbuotojo patiriamą stresą darbe, būtina prevencinė priemonė yra administracijos įsitraukimas, eliminuojant priežastis, sukeliančias darbuotojui stresą.

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMO KORTELĖ NR. 3

Pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: Pagalbos šeimai padalinys

Respondentų skaičius: 20

Teisės aktai: Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961

Psichosocialinių veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Igyvendinimo data
24.	Kiekybiniai reikalavimai	Priimtina		
25.	Darbo tempas	Toleruotina	Užtikrinti pakankamą darbo tempo kontrolę. Peržiūrėti darbuotojams skiriamas užduotis, jų krūvį. Rekomenduojama organizuoti mokymus darbuotojams darbo laiko planavimo temomis.	
26.	Emociniai reikalavimai	Toleruotina	Darbuotojams, dirbantiems su Paslaugų gavėjais, organizuoti mokymus temomis kaip susitvarkyti su emociniais išgyvenimais patiriamais iš kitų asmenų. Darbuotojams, kurie sunkiai išgyvena patiriamas darbe emocijas, sudaryti sąlygas bendrauti su psichologais.	
27.	Įtakos darbe turėjimas	Priimtina		
28.	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	Priimtina		
29.	Darbo prasmingumas	Priimtina		
30.	Įsipareigojimas darbovietai	Priimtina		
31.	Informuotumas	Priimtina		
32.	Pripažinimas	Priimtina		
33.	Vaidmenų aiškumas	Priimtina		
34.	Vadovavimo kokybė	Priimtina		
35.	Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina		
36.	Pasitenkinimas darbu	Priimtina		

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Igyvendinimo data
37.	Darbo ir šeimos konfliktas	Toleruotina	Darbo ir šeimos konfliktus sukelia darbo (arba šeimos) poreikių nesuderinamumas su šeimos (arba darbo) poreikiais. Vienas iš šio konflikto sprendimo būdų – mokyti darbuotojus paskirstyti savo resursus (ypač laiką), atliekant reikalavimus darbe ir šeimoje.	
38.	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	Priimtina		
39.	Teisingumas ir pagarba	Priimtina		
40.	Subjektyvi sveikata	Toleruotina	Sudaryti sąlygas darbuotojams darbo metu vykti pas gydytojus. Teisingai paskirstyti darbo krūvius, atsižvelgiant į darbuotojų fizines galimybes, sveikatos būklę.	
41.	Išsekimas	Priimtina		
42.	Stresas	Priimtina		
43.	Seksualinis priekabiavimas	Priimtina		
44.	Smurto grėsmė	Toleruotina	Apmokyti darbuotojus, kaip elgtis smurtinės situacijos atveju (kaip atpažinti smurtinę situaciją, paskleisti informaciją kaip gauti pagalbą, reaguoti į smurtaujančius asmenis ir t. t.). Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą smurto grėsmę darbe.	
45.	Fizinis smurtas	Toleruotina	Laikytis kovos su smurtu prieš personalą politikos ir aiškiai tai išdėstyti paslaugų gavėjams ar juos atstovaujantiems asmenims (nurodant, kad smurtas nebus toleruojamas, ir kaip organizacija spręs smurto prieš personalą problemas). Vengti leisti darbuotojams dirbti vieniems, kai prieš juos darbo vietoje naudojamas smurtas. Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie patiriamą fizinį smurtą darbe.	

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Igyvendinimo data
46.	Erzinimas	Toleruotina	Skatinti tarpusavio pagarbą. Rengti mokymus, kaip spręsti konfliktus, kaip reaguoti į erzinimus. Svarbu užtikrinti, kad vadovai būtų tinkamai apmokyti ir aktyviai įsitrauktų į darbuotojų erzinimo, patyčių priežasties eliminavimą bei darbuotojų, patyrusių erzinimą ar patyčias, palaikymą, pagalbos teikimą. Supažindinti darbuotojus su psichologinio smurto ir priekabiavimo politika, aiškiai pateikti informaciją kaip ir kokioms institucijoms, darbuotojai gali pranešti apie erzinimą, patyčias darbe.	

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė
Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Tvirtinu:

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Priedas Nr. 4

Įstaigos pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: Vievio Vaikų dienos centras

Respondentų skaičius: 5

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO SKAITMENINĖ SUVESTINĖ IR VERTINIMAS

Eil. Nr.	Veiksnyis ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
<i>Darbo aplinkos veiksniai:</i>										
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	1A+1B	5	0,71	1,29	2,00	2,71	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempas	5,00	2A+2B	5	2,17	1,03	3,20	5,37	Labai maža rizika	Priimtina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	3A+3B	5	2,41	0,19	2,60	5,01	Labai maža rizika	Priimtina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	4A+4B	5	1,95	1,45	3,40	5,35	Labai maža rizika	Priimtina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	5A+5B	5	1,52	2,08	3,60	5,12	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasmingumas	5,00	6A+6B	5	1,10	-0,30	0,80	1,90	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	7A+7B	5	1,10	-0,30	0,80	1,90	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	8A+8B	5	0,89	-0,29	0,60	1,49	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	9A+9B	5	0,89	0,51	1,40	2,29	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	10A+10B	5	0,55	-0,15	0,40	0,95	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	11A+11B	5	0,89	-0,49	0,40	1,29	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	12A+12B	5	0,89	-0,49	0,40	1,29	Labai maža rizika	Priimtina
<i>Asmens – darbo sveikatos veiksniai:</i>										
13	Pasitenkinimas darbu	3,00	13 kl.	5	0,45	-0,25	0,20	0,65	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	14A+14B	5	1,30	-0,10	1,20	2,50	Labai maža rizika	Priimtina

Eil. Nr.	Veiksnyis ir jo santykinė ribinė reikšmė		Klausimai	Respondentų skaičius	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika
Vertybės darbo vietoje:										
15	Pasitikėjimas vadovybe/ „horizontalus pasitikėjimas“	5,00	15A+15B	5	0,89	-0,49	0,40	1,29	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	16A+16B	5	0,89	-0,29	0,60	1,49	Labai maža rizika	Priimtina
Individualūs veiksniai:										
17	Subjektyvi sveikata	2,00	17 kl.	5	1,52	0,08	1,60	3,12	Vidutinė rizika	Toleruotina
18	Išsekimas	5,00	18A+18B	5	1,82	0,58	2,40	4,22	Labai maža rizika	Priimtina
19	Stresas	5,00	19A+19B	5	1,67	-0,27	1,40	3,07	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	20 kl.	5	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
21	Smurto grėsmė	1,00	21 kl.	5	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
22	Fizinis smurtas	1,00	22 kl.	5	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
23	Erzinimas	1,00	23 kl.	5	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

V - aritmetinis skalės vidurkis

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

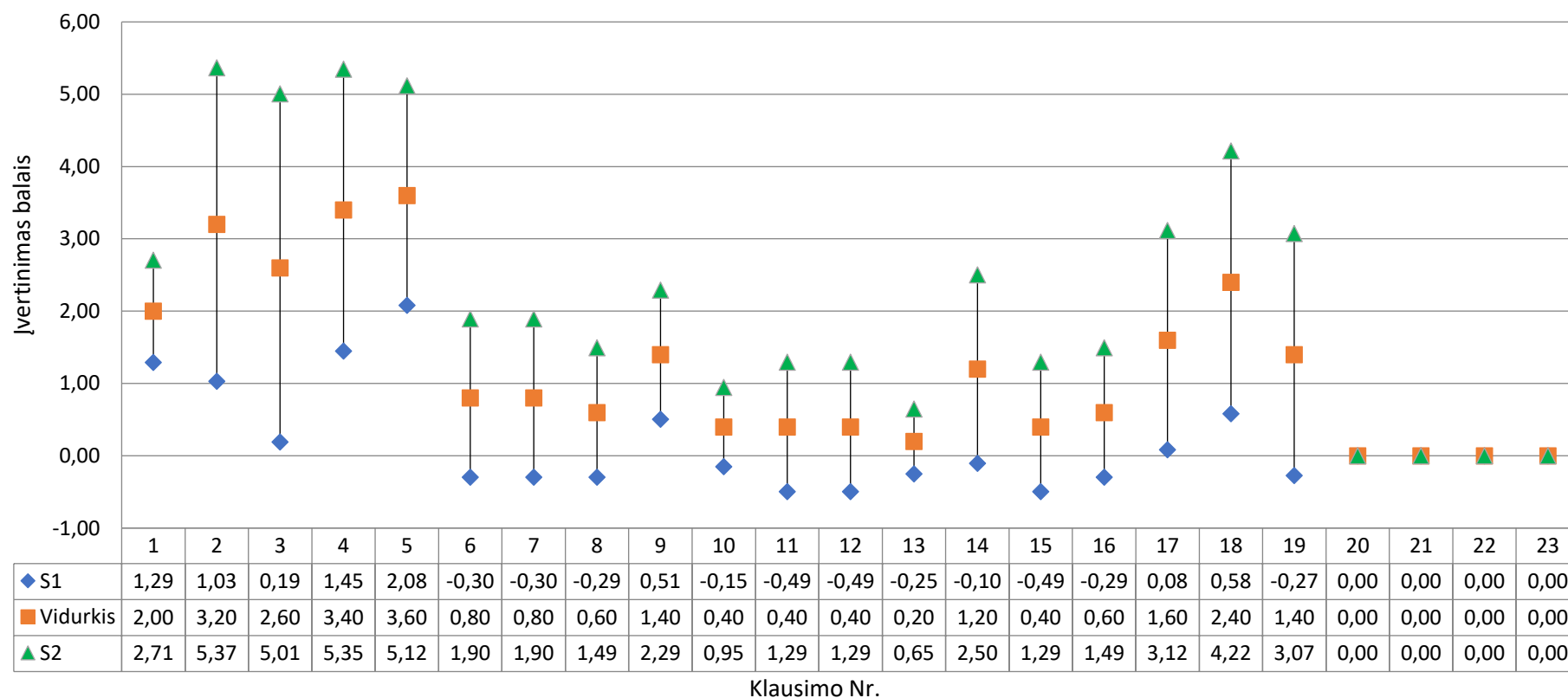
(parašas)

Tvirtinu:

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Q - 2 PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ DARBE KLAUSYMO SUVESTINĖ Nr. 4



PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

ELEKTRŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRAS

VIEVIO VAIKŲ DIENOS CENTRAS

Tyrimo išvados pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais. Tyrimo metu nenagrinėjami Įstaigos ar padalinių organizaciniai ir valdymo ypatumai (darbų paskirstymas, pamaininis darbas ir kt.), todėl šios išvados turėtų būti vertinamos tik kaip struktūrizuotos informacijos šaltinis Įstaigos ar padalinio vadovams, rengiant prevencines priemones psichosocialiniams rizikos veiksniams mažinti.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 5 respondentai. Mažas respondentų skaičius turi įtakos rezultatų tikslumui ir objektyvumui, todėl šiose išvadose apibūdinamos tik tendencijos.

Įvertinus visas respondentų užpildytas anketas bendrai, vienas iš rizikos veiksnys priartėjo prie santykinės ribinės vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichologinei sveikatai.

Vievio Vaikų dienos centro darbuotojai aukštai vertina tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **Darbo prasmingumas (6)** – darbuotojams jų atliekamas darbas yra reikšmingas ir aukštai vertinama atliekamo darbo svarba.
- **Įsipareigojimas darbovietai (7)** – tai rodo, kad darbuotojams svarbi jų darbovietė, todėl dažnu atveju rekomenduotų kitiems asmenims, dirbti šioje darbovietėje.
- **Informuotumas (8)** – tai rodo, kad darbuotojai jaučiasi, kad yra pakankamai informuojami apie būsimus sprendimus, pokyčius. Darbuotojams aišku, kaip atlikti savo darbą, ko iš jų tikisi tiesioginis vadovas.
- **Pripažinimas (9)** – tai rodo, kad tam tikrose situacijose darbuotojai sulaukia pakankamai vadovybės palaikymo dėl savo atliekamo darbo.
- **Vaidmenų aiškumas (10)** – darbuotojai aiškiai žino už ką yra atsakingi savo darbo vietoje ir ko iš jų tikisi vadovai.
- **Vadovavimo kokybė (11)** – darbai yra tinkamai planuojami.
- **Socialinis palaikymas iš vadovų (12)** – darbuotojai vertina tiesioginio vadovo pasirengimą išklaudyti darbuotojams kylančias problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo iš tiesioginio vadovo.
- **Pasitenkinimas darbu (13)** – šis veiksnys yra labai svarbus faktorius, padedantis užtikrinti aukštą darbo kokybę - efektyvumą. Pasitenkinimas darbu taip pat gali nulemti ar darbuotojai bus lojalūs Įstaigai, ar tiesiog vykdys užduotis, ar, netgi, išeis iš darbo.
- **Pasitikėjimas vadovybe, bendradarbiais (15)** – jaučiamas vadovų pasitikėjimas darbuotojų atliekamu darbu.

- **Teisingumas ir pagarba (16)** – tai rodo, kad darbuotojai vertina jog darbai yra paskirstomi teisingai. Iškilusios problemos taip pat sprendžiamos teisingai, darbuotojų atžvilgiu.
- **Subjektyvi sveikata (17)** - aukštai vertinamas šis veiksnys yra stiprus gerovės prediktorius.
- **Stresas (19)** – tai rodo, kad darbuotojai atlikdami savo darbus nepatiria emocinio streso, kuris gali neigiamai veikti psichologinę ir fizinę darbuotojų savijautą.

Atkreiptinas dėmesys į veiksnius, kurių skaitmeninė reikšmė labiausiai priartėjo prie santykinės ribinės reikšmės. Tai gali būti susiję su darbuotojų darbo specifika, nepalankiu šeima darbo grafiku:

- **Subjektyvi sveikata (17)** - dalis darbuotojų nėra patenkinti savo sveikatos būkle. Tai gali būti susiję su dirbamu fiziniu darbu.

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi maža sklaida, todėl galima teigti, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra vieninga ir pakankamai objektyvi.

Nuomonių vieningumas ypatingai pasireiškė vertinant šiuos psichosocialinius veiksnius:

- **Kiekybiniai reikalavimai (1);**
- **Informuotumas (8);**
- **Pripažinimas (9);**
- **Vaidmenų aiškumas (10);**
- **Vadovavimo kokybė (11);**
- **Socialinis palaikymas iš vadovų (12);**
- **Pasitenkinimas darbu (13);**
- **Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais (14);**
- **Teisingumas ir pagarba (16).**

Keletas darbuotojų atsakymų pasižymėjo didele sklaida, ypač darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant tokius veiksnius, kaip:

- **Darbo tempas (2);**
- **Emociniai reikalavimai (3);**
- **Įtakos darbe turėjimas (4);**
- **Išsekimas (18);**
- **Stresas (19).**

Galima teigti, kad vienos darbuotojų dalies šių rizikos veiksnių suvokimas yra pozityvus, kitos darbuotojų dalies – negatyvus, todėl darbuotojų nuomonė dėl šių psichosocialinių rizikos veiksnių nėra pakankamai objektyvi.

Apibendrinant galima teigti, kad kadangi vienas veiksnys priartėjo prie ribinės reikšmės vertės, kada stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei būklei, **Vievio Vaikų dienos centro darbuotojai yra įtakojami psichosocialinių rizikos veiksnių.**

Rekomenduojama daugiau ir atviriau bendrauti su darbuotojais, sudaryti sąlygas anonimiškai pranešti apie patiriamus išgyvenimus, stresą, smurtą, erzinimą ar jo grėsmę. Gavus pranešimą apie darbuotojo patiriamą stresą darbe, būtina prevencinė priemonė yra administracijos įsitraukimas, eliminuojant priežastis, sukeliančias darbuotojui stresą.

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMO KORTELĖ NR. 4

Pavadinimas: Elektrėnų socialinių paslaugų centras

Tyrimo objektas: Vievio Vaikų dienos centras

Respondentų skaičius: 5

Teisės aktai: Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961
Psichosocialinių veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Igyvendinimo data
47.	Kiekybiniai reikalavimai	Priimtina		
48.	Darbo tempas	Priimtina		
49.	Emociniai reikalavimai	Priimtina		
50.	Įtakos darbe turėjimas	Priimtina		
51.	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	Priimtina		
52.	Darbo prasmingumas	Priimtina		
53.	Įsipareigojimas darbovietai	Priimtina		
54.	Informuotumas	Priimtina		
55.	Pripažinimas	Priimtina		
56.	Vaidmenų aiškumas	Priimtina		
57.	Vadovavimo kokybė	Priimtina		
58.	Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina		
59.	Pasitenkinimas darbu	Priimtina		
60.	Darbo ir šeimos konfliktas	Priimtina		
61.	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	Priimtina		
62.	Teisingumas ir pagarba	Priimtina		
63.	Subjektyvi sveikata	Toleruotina	Sudaryti sąlygas darbuotojams darbo metu vyksti pas gydytojus. Teisingai paskirstyti darbo krūvius, atsižvelgiant į darbuotojų fizines galimybes, sveikatos būklę.	
64.	Išsekimas	Priimtina		
65.	Stresas	Priimtina		
66.	Seksualinis priekabiavimas	Priimtina		

Eil. Nr.	Profesinės rizikos veiksnys	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir / ar mažinimo priemonės	Igyvendinimo data
67.	Smurto grėsmė	Priimtina		
68.	Fizinis smurtas	Priimtina		
69.	Erzinimas	Priimtina		

Parengė: UAB „Veritas bona“ darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė
Danguolė Girčienė

(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

Tvirtinu:

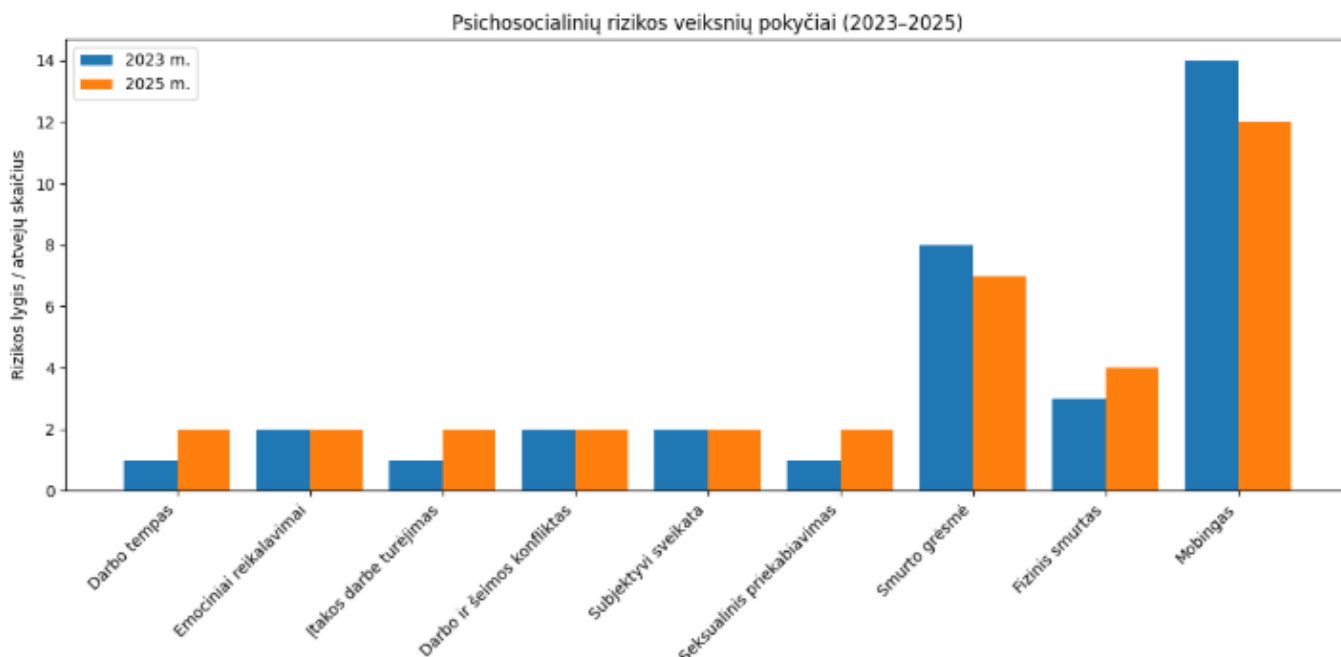
(pareigos, vardas, pavardė)

(parašas)

ELEKTRŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRAS

PAGRINDINIAI POKYČIAI TARP 2023 IR 2025 METŲ PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS VERTINIMO

Veiksny	2023 m. vertinimas	2025 m. vertinimas	Pokytis
Darbo tempas	Labai maža rizika	Vidutinė rizika	Padidėjusi įtampa
Emociniai reikalavimai	Vidutinė rizika	Vidutinė rizika	Išliko, bet labiau išreikšta
Įtakos darbe turėjimas	Labai maža rizika	Vidutinė rizika	Padidėjusi įtampa
Darbo ir šeimos konfliktas	Vidutinė rizika	Vidutinė rizika	Išliko, bet labiau išreikšta
Subjektyvi sveikata	Vidutinė rizika	Vidutinė rizika	Išliko
Seksualinis priekabiavimas	1 atvejis	2 atvejai	Padidėjusi rizika
Smurto grėsmė	8 atvejai	7 atvejai	Rizika sumažėjo, bet išliko vidutinė
Fizinis smurtas	3 atvejai	4 atvejai	Padidėjusi rizika
Erzinimas (mobingas)	14 atvejų	12 atvejų	Rizika sumažėjo, bet išliko vidutinė
Vadovavimo kokybė	Priimtina	Priimtina	Išliko stabiliai gerai vertinama
Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina	Priimtina	Išliko stabiliai gerai vertinama
Vaidmenų aiškumas	Priimtina	Priimtina	Išliko stabiliai gerai vertinama
Pasitenkinimas darbu	Priimtina	Priimtina	Išliko stabiliai gerai vertinama
Pasitikėjimas vadovybe/ bendradarbiais	Priimtina	Priimtina	Išliko stabiliai gerai vertinama
Teisingumas ir pagarba	Priimtina	Priimtina	Išliko stabiliai gerai vertinama



BENDROSIOS TENDENCIJOS

Didėjanti psichologinė įtampa:

- Darbo tempas ir įtakos darbe turėjimas perėjo iš „labai mažos“ į „vidutinės rizikos“ zoną. Tai rodo, kad darbuotojai jaučia didesnę spaudimą, bet turi mažiau galimybių daryti įtaką savo darbui.
- Emociniai reikalavimai išliko vidutinio rizikos lygmens, tačiau vertinimai padidėjo – tai rodo dar intensyvesnę emocinę krūvį.

Išliekančios arba didėjančios rizikos zonos:

- Darbo ir šeimos konfliktas bei subjektyvi sveikata išliko „vidutinės rizikos“ ribose, o tai reiškia, kad problemos neišspręstos.
- Seksualinio priekabiavimo, fizinio smurto ir mobingo atvejų skaičius nedaug kinta, tačiau rodo, kad smurtinės rizikos išlieka, nors kai kur ir sumažėjo (pvz., mobingas ir smurto grėsmė).

Stabiliai geri rodikliai:

- Tokie veiksniai kaip vadovavimo kokybė, socialinis palaikymas iš vadovų, vaidmenų aiškumas, pasitenkinimas darbu, pasitikėjimas vadovybe ir teisingumo bei pagarbos principai išliko gerai vertinami ir nepakito.

Stipriosios sritys:

- Tinkama komunikacija, aiškos rolės, vadovavimo kultūra.
- Stiprus socialinis palaikymas – tai puiki bazė tolesnei gerovei kurti.

Gerintinos sritys (silpnybės/rizikos):

- Per greitas darbo tempas be proporcingo kontrolės pojūčio.
- Emociniai iššūkiai, stresas ir perdegimas.
- Nepakankamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.
- Nuolat pasitaikančios smurtinio elgesio apraiškos – net jei retėja, jos išlieka reikšmingos.

REKOMENDACIJOS PAGAL POKYČIUS

1. Darbo krūvio ir kontrolės peržiūra:

- Subalansuoti darbo tempą, mažinti neefektyvių užduočių skaičių.
- Skatinti realistišką užduočių planavimą ir prioritetų nustatymą.
- Skatinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą – ypač tuos, kurie susiję su jų darbo organizavimu.

2. Emocinio palaikymo stiprinimas:

- Inicijuoti emocinio intelekto mokymus, vadovų koučingą.
- Užtikrinti konfidencialias konsultacijų galimybes, psichologinę paramą.

3. Darbo ir šeimos pusiausvyros skatinimas:

- Įdiegti, pagal galimybes, lankstesnes darbo formas: nuotolinį darbą, dalinį etatą, poilsio dienų kaupimą.
- Įvertinti darbuotojų poreikius dėl darbo ir šeimos derinimo.

4. Smurto ir mobingo prevencija:

- Sukurti aiškias vidaus procedūras pranešti apie netinkamą elgesį.
- Periodiškai organizuoti mokymus apie psichologinio smurto atpažinimą ir prevenciją.
- Užtikrinti, kad visi darbuotojai žinotų, kur kreiptis pagalbos.

5. Tolesnė stebėseną:

- Reguliariai kartoti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą Įstaigoje.
- Stebėti, ar įgyvendintos priemonės duoda teigiamą poveikį.

IŠVADA

Įstaigoje jaučiamas tam tikras emocinio ir fizinio krūvio augimas, tačiau baziniai darbuotojų pasitenkinimo ir vadovavimo veiksniai išlieka stabiliai geri. Dėmesys turėtų būti skiriamas ne tik rizikos mažinimui, bet ir prevencinių priemonių integravimui į organizacinę kultūrą.