



MB „SAUGI DARBOVIETĖ“

Tarandės g. 34,

Vilnius Tel.

+37066267686

info@saugidarboviete.lt

VILNIAUS ATEITIES MOKYKLOS PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ
VERTINIMAS

Vilnius
2022

Turinys

1. Vertinamos darbovietės charakteristikos:.....	3
2. Psichosociolinių rizikos veiksnių identifikavimo etapai:.....	3
3. Stresinės darbo charakteristikos:	3
4. Grafinis anoniminių darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo anketų rezultatų atvaizdavimas	4
4.1. Veiksniai susiję su mobingu	5
4.2. Veiksniai susiję su darbo reikalavimais	9
4.3. Veiksniai susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu.....	15
4.4. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu.....	20
5. Psichosocialinių rizikos veiksnių reguliavimas.....	21
5.1. Veiksnių susijusių su mobingu analizė	19
5.2. Veiksnių susijusių su darbo reikalavimais analizė	27
5.3. Veiksnių susijusių su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu analizė	29
5.4. Veiksnių susijusių su darbo organizavimu analizė.....	32
Išvada	33

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

Perdegimo sindromas - ilgalaikės nepalankios situacijos darbo aplinkoje sukelta būseną, kuriai būdingas išsekimas, negatyvi nuostata darbo atžvilgiu bei sumažėjęs produktyvumas.

Profesinis stresas – stresas susijęs su darbu, dažniausiai jį patiria asmenys, kurie darbe susiduria su reikalavimais, neatitinkančiais jų žinių ar gebėjimų, ir kurie nesugeba su tuo susidoroti.

Mobingas – ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė taiko vienam asmeniui.

1. Vertinamos darbovietės charakteristikos:

Darbovietės pavadinimas	Vilniaus Ateities mokykla
Adresas	S. Stanevičiaus g. 98, LT-07103 Vilnius
Kodas	190003666
Tiriamos darbo vietos	Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis
Darbuotojų kurie gali būti veikiami psichosocielinių rizikos veiksnių skaičius	117
Veiklos rūšys pagal EVRK	Pagrindinė veiklos rūšis – pradinis ugdymas 85.20, pagrindinis ugdymas 85.31.10
Psichosocialinio rizikos veiksnio tyrimui naudojamas būdas	Anoniminė (bekontaktė) apklausa, naudojant internetinius resursus

2. Psichosocielinių rizikos veiksnių identifikavimo etapai:

- surenkama informacija apie darbovietės specifiką, bei atliekami parengiamieji darbai;
- pagal darbovietės veiklą, darbuotojų skaičių, darbo krūvį, bei pobūdį, darbo poilsio režimus, darbo aplinką ir kitus egzistuojančius veiksnius nustatoma ar egzistuoja streso darbe problema;
- identifikuojami galimi psichosocialiniai rizikos veiksniai;
- identifikuojami mobingo rizikos veiksniai.

3. Stresinės darbo charakteristikos:

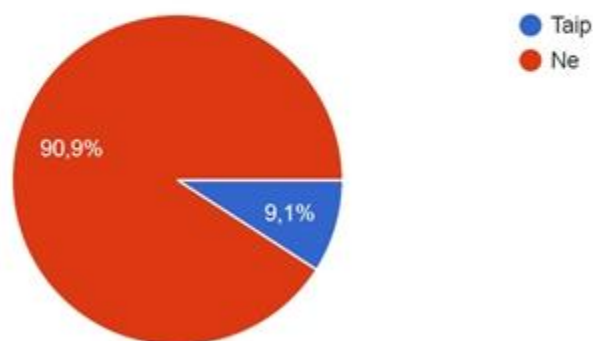
KATEGORIJA	PUNKTAI
Organizacinė kultūra ir funkcija	Organizacinių tikslų apibrėžimo stoka Prastas bendravimas Žemas problemos sprendimo pagalbos lygis ir savęs tobulinimas. Prasta problemos sprendimo aplinka ir tobulinimo aplinka.
Vaidmuo organizacijoje	Vaidmens dviprasmiškumas, Vaidmenų konfliktas, Vaidmens perkrovimas, Vaidmens nepakankamumas, Atsakomybė dėl žmonių.
Karjeros tobulinimas	Karjeros sąstingis ir neapibrėžtumas Nepakankamas pakėlimas tarnyboje arba neužtarnautas

	pakėlimas tarnyboje Mažas atlyginimas Nesaugus darbas Žemos socialinės darbo vertybės.
Sprendimų laisvė	Žemas dalyvavimo sprendimų priėmimo lygis, Kontrolės darbo eigoje stoka.
Tarpasmeniniai santykiai darbe (įsk. vadovybės elgesį)	Socialinė ir fizinė izoliacija Prastas ryšys su viršininkais Tarpasmeniniai konfliktai Socialinės pagalbos stoka Smurto poveikis.
Namų ir darbovietės sąsaja	Prieštaringi namų ir darbo poreikiai Pagalbos namuose stoka Dvigubos karjeros problemos.
Darbo aplinka ir darbo įranga	Problemos dėl įrangos ir prietaisų patikimumo eksploatacinės parengties, tinkamumo ir techninio aptarnavimo ar remonto.
Užduoties modelis ir darbo turinys	Įvairovės ar trumpų darbo ciklų stoka Fragmentiškas ar beprasmiškas darbas Nepakankamas gabumų panaudojimas Didelis neapibrėžtumas, žemos vertybės Galimybės mokytis stoka Poreikiai, nepakankami resursai.
Darbo krūvis / darbo tempas	Per didelis ar per mažas darbo krūvis Kontrolės dėl darbo tempo nebuvimas Aukštas įtampos dėl laiko lygmuo.
Darbo grafikas	Pamaininis darbas Nelankstūs darbo grafikai Nenumatytos darbo valandos Ilgas ar neįprastas darbo laikas.

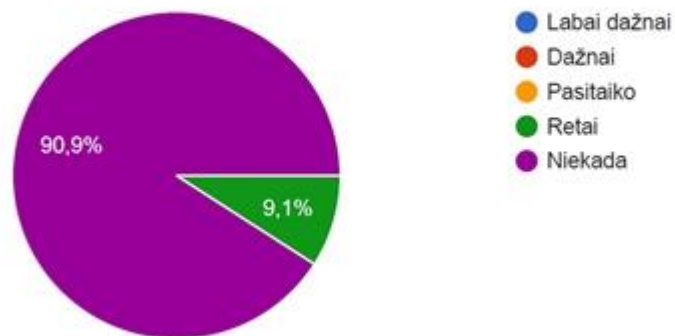
4. Grafinis anoniminių darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo anketų rezultatų atvaizdavimas

4.1. Veiksniai susiję su mobingu

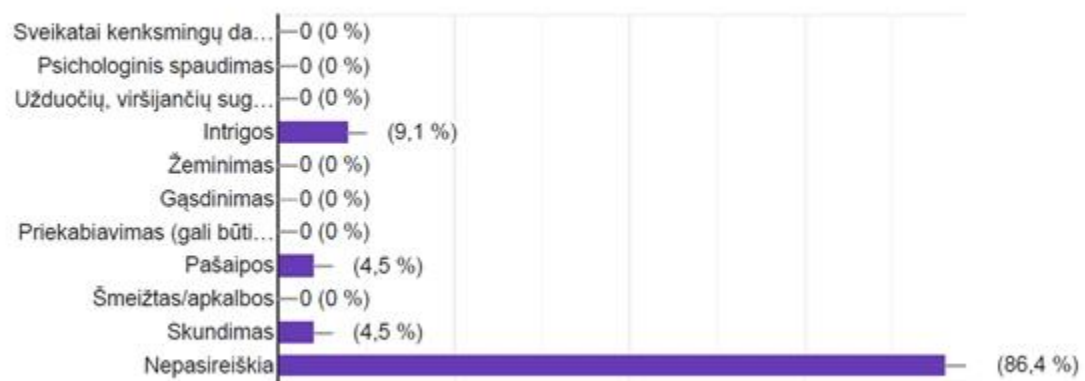
Ar teko susidurti su „Mobingu“ darbe?



Kaip dažnai patyrėte (-iate) mobingą darbe?



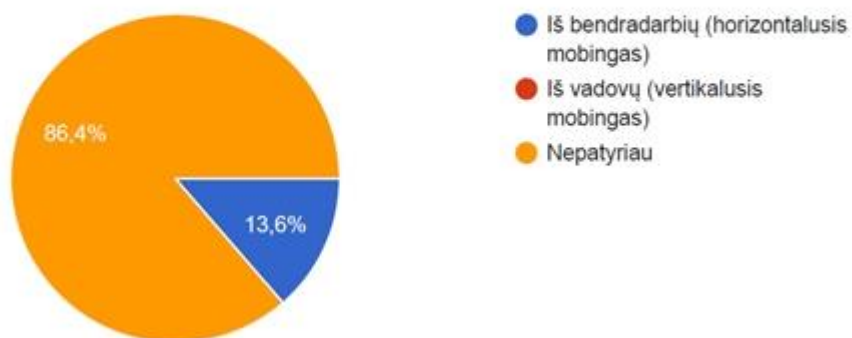
Kaip pasireiškė (-ia) mobingas darbe?



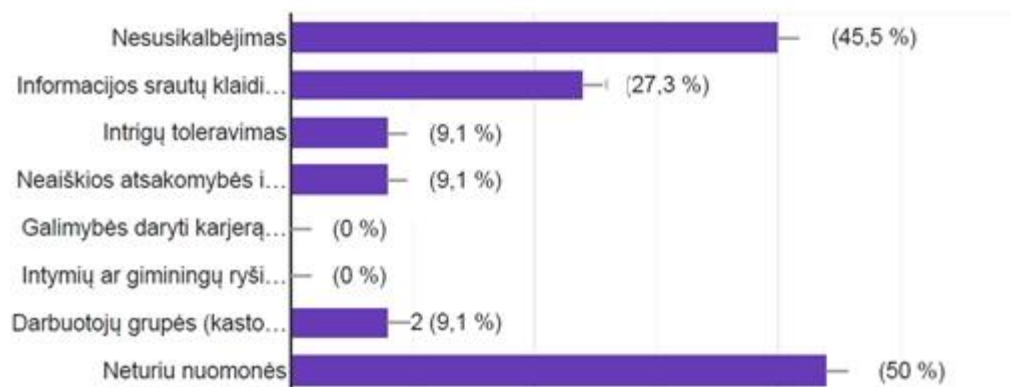
Kokios emocijos jaučiamos, patiriant mobingą?



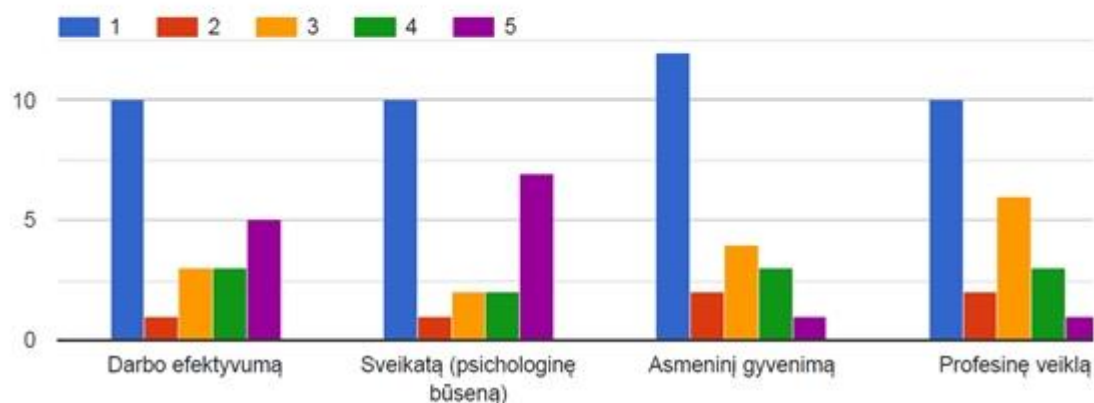
Kokios rūšies mobingą patyrėte (-iate) darbe?



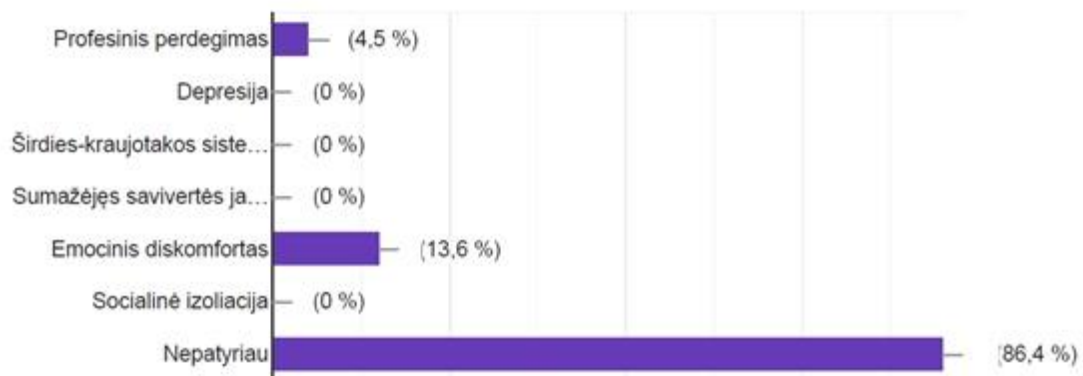
Kokios, Jūsų nuomone, mobingo darbovietėje priežastys?



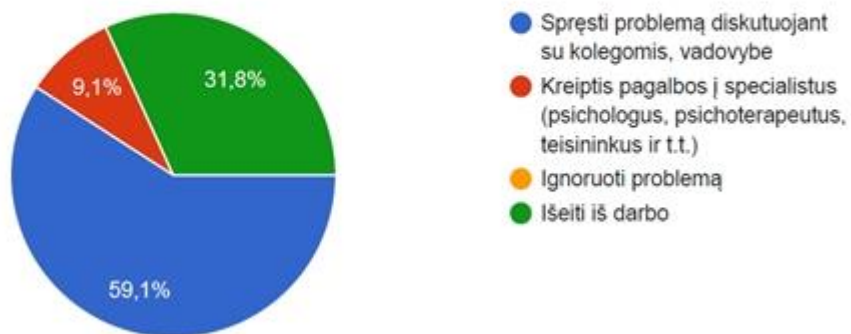
Įvertinkite kiekvieną 5 balų skalėje, kur 1 reiškia „visai neveikia“, 2 – „galbūt neveikia“, 3 – „neapsisprendžiu“, 4 – „veikia kažkiek“, 5 – „veikia labai“ kaip mobingas darbe veikia Jūsų:



Kokias mobingo pasekmes patyrėte (-iate)?

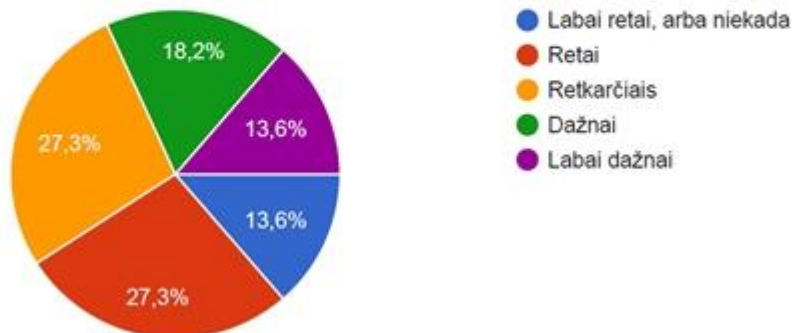


Kokią rinktumėtės mobingo intervenciją?

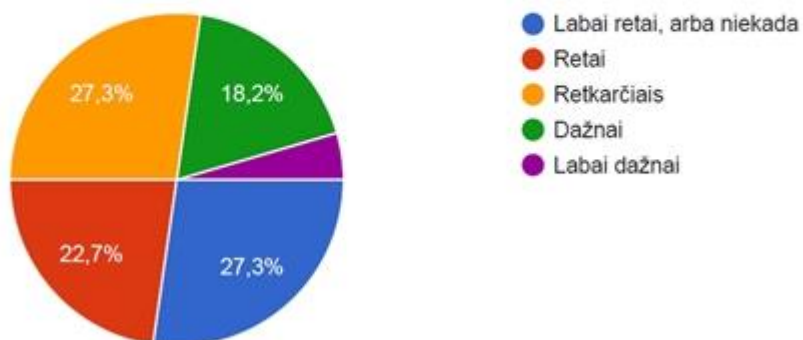


4.2. Veiksniai susiję su darbo reikalavimais

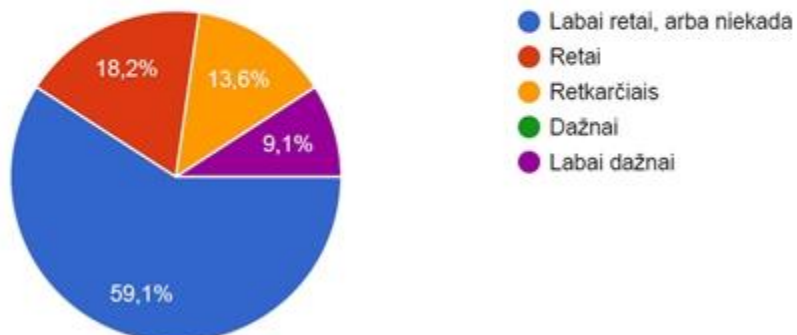
Ar Jūsų darbo krūvis yra reguliarus (ar nesusikaupę daug darbo vienu metu)?



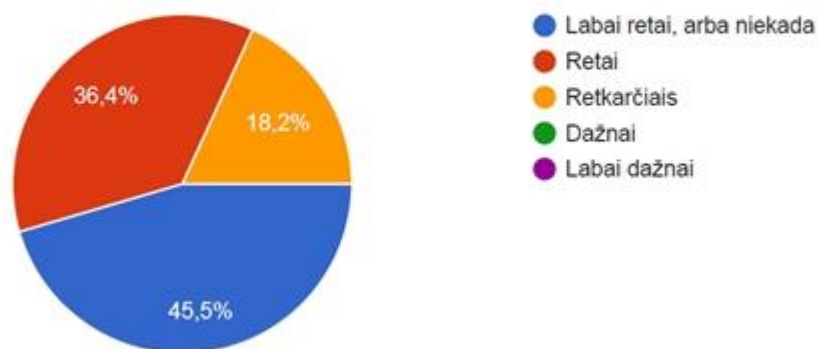
Ar dažnai reikia skubėti, kad padarytumėte darbus iki galo (darbo pabaigos, arba numatyto darbų baigimo termino)?



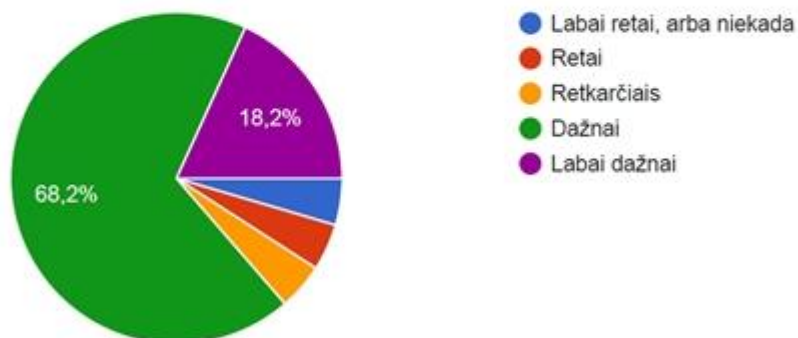
Ar dažnai iš Jūsų yra reikalaujama daugiau nei Jūs sugebate atlikti (turite reikiamą kompetenciją užduočiai, mokate arba pakankamai turite laiko)?



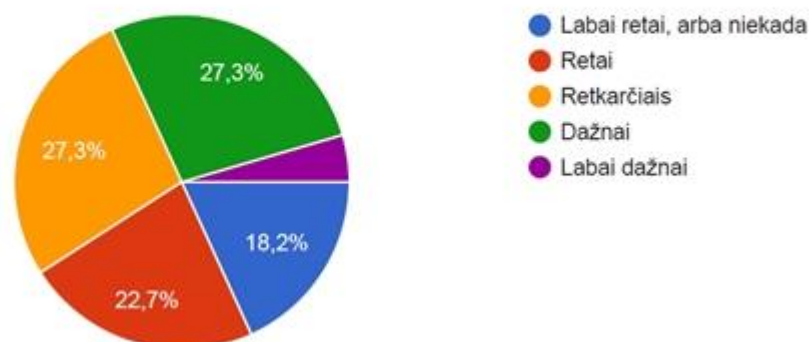
Ar dažnai keičiasi užduotys ir reikalavimai Jūsų atliekamam darbui?



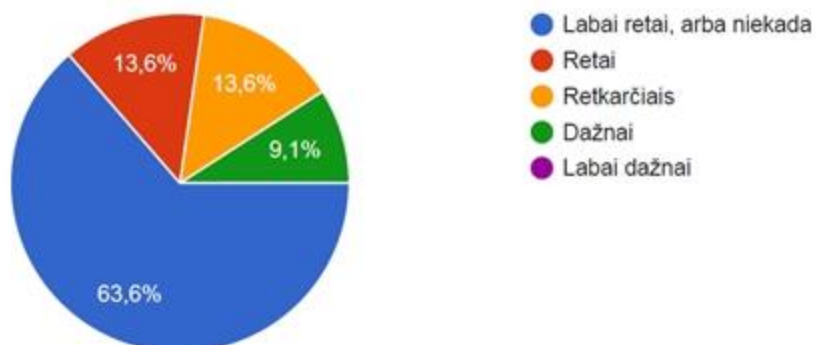
Ar galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti formuojamas užduotis darbo procese (pasirinkti Jums tinkamą darbo principą formuojamai užduočiai pasiekti)?



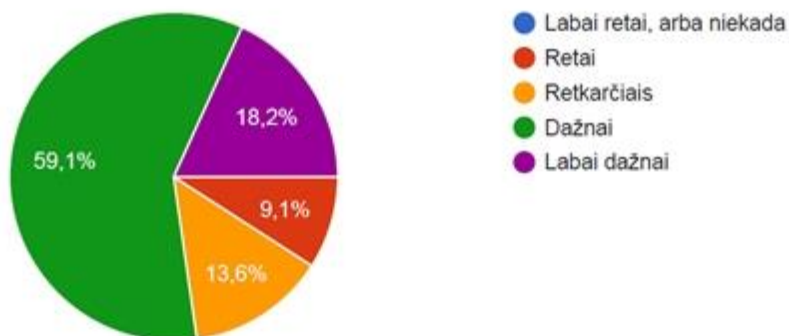
Ar turite įtaką kada yra sprendžiami svarbūs Jūsų darbo aspektai?



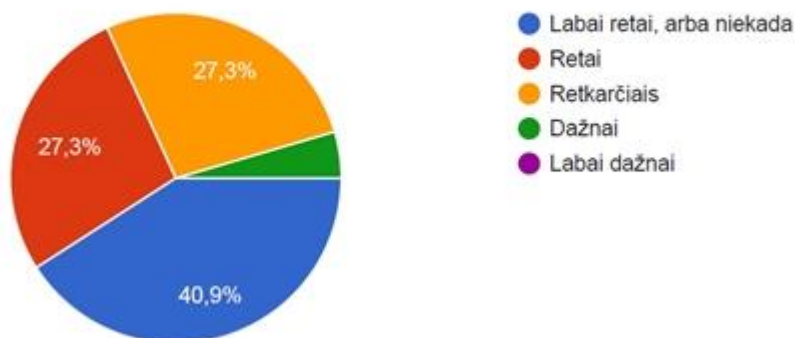
Ar trūksta informacijos kaip turi būti atliekamas Jūsų darbas?



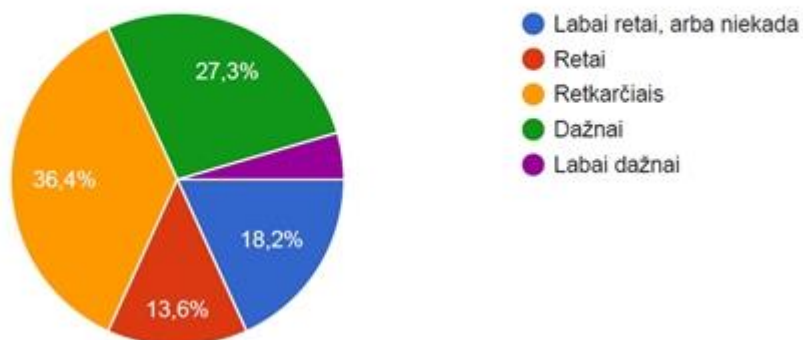
Ar Jūs galite apibūdinti savo darbo atsakomybės ribas?



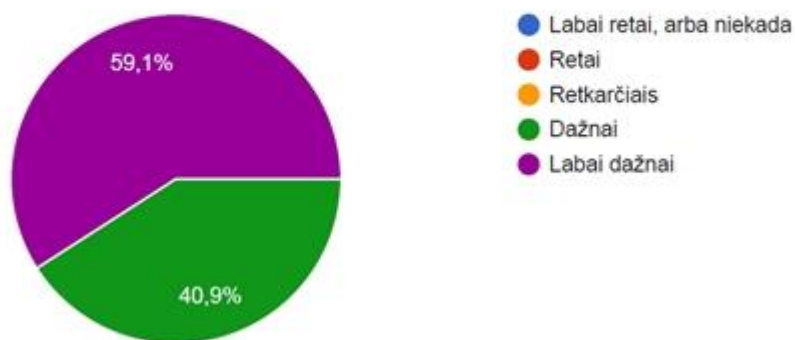
Ar susiduriate su klientų (ar kitų interesantų) nepasitenkinimu?



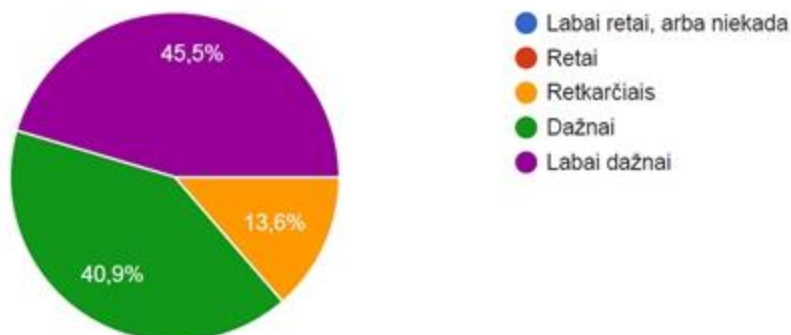
Ar Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis?



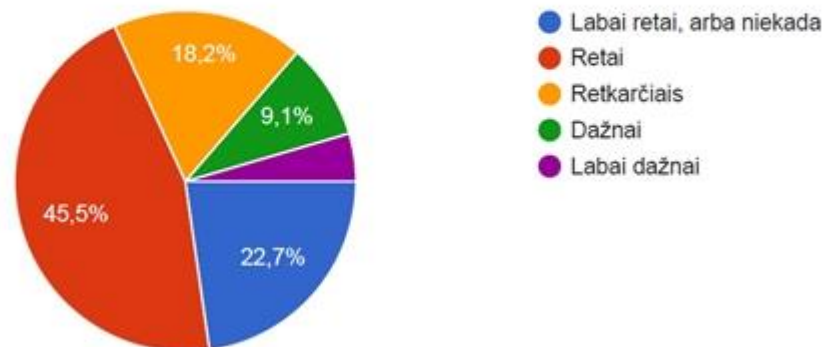
Ar dažnai Jums atrodo, kad Jūsų atliekamas darbas yra svarbus ir prasmingas?



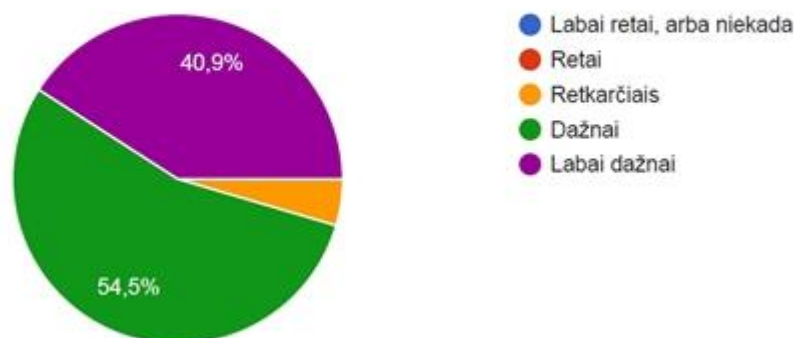
Ar Jūs esate patenkintas savo darbu šioje darbovietėje?



Ar Jūsų darbas yra monotoniškas?

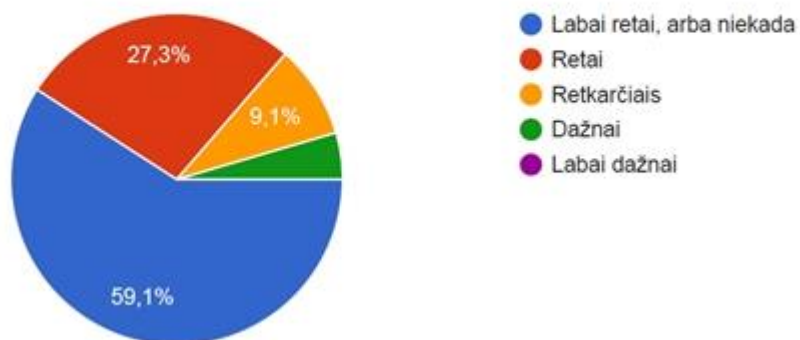


Ar Jūsų darbas Jums yra įdomus?

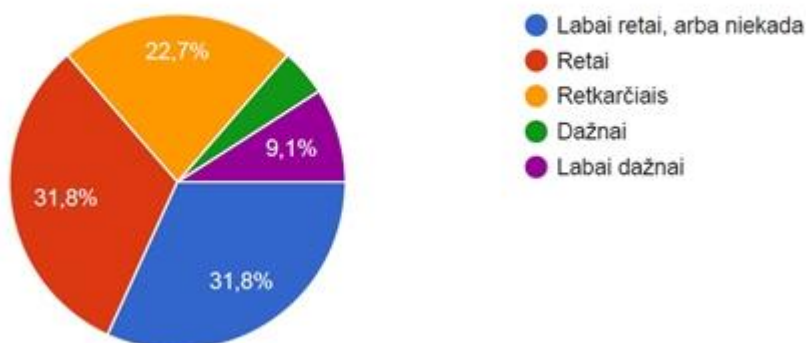


4.3. Veiksniai susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu

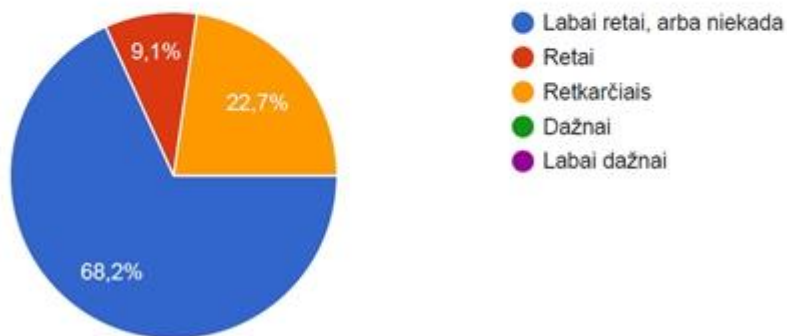
Ar susiduriate su konkurencija darbe?



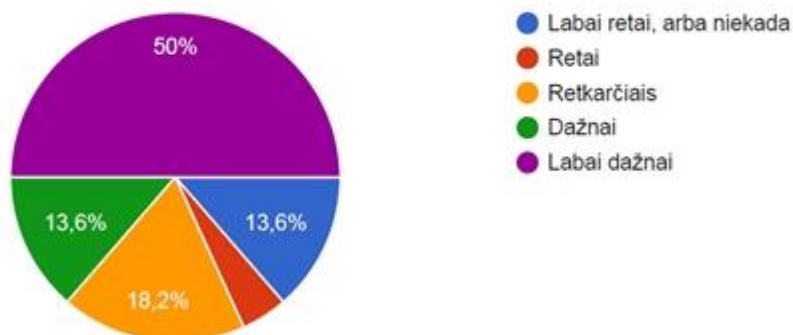
Ar pasitaiko, kad santykiai su kolegomis būna įtempti?



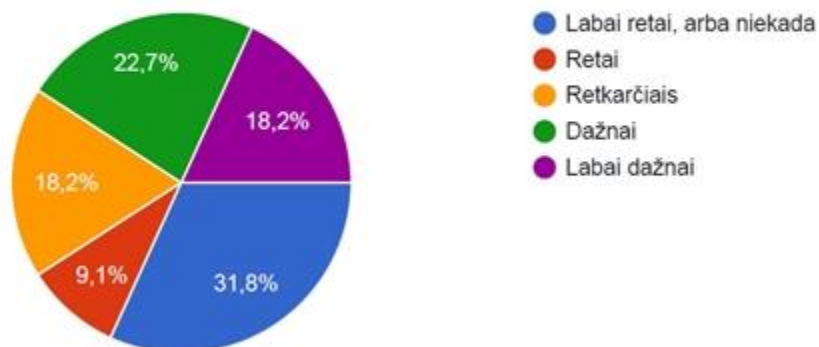
Ar pasitaiko, kad Jūsų vadovas darbus skirsto neteisingai ir šališkai (Jūsų nuomone lengvesni darbai tenka kitiems darbuotojams, kurie turi geresnius santykius su vadovu)?



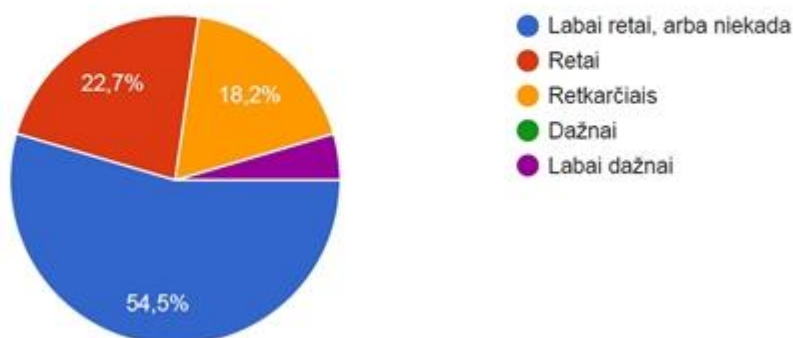
Kaip dažnai Jūsų vadovas padeda ir pataria, kai yra reikalinga pagalba?



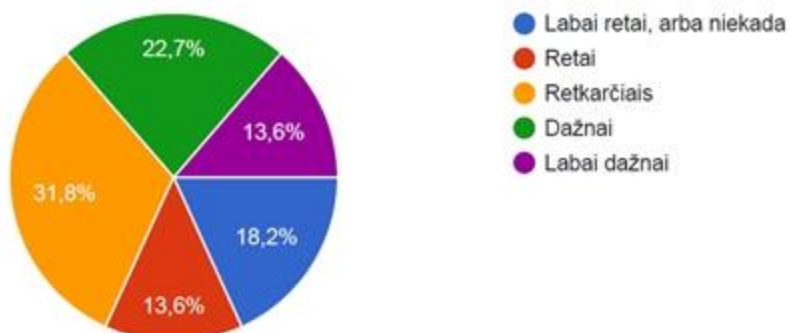
Kaip dažnai turite galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją?



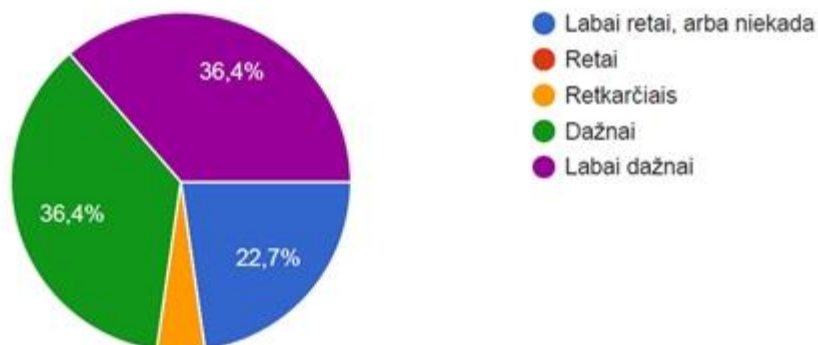
Kaip dažnai yra neatsižvelgiama į Jūsų nuomonę, kai yra priimami sprendimai susiję su Jūsų darbo gerove?



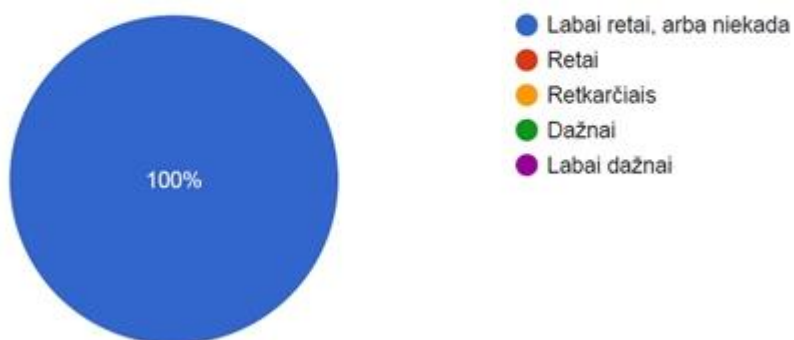
Kaip dažnai yra vertinamas Jūsų darbas (esate informuojamas apie sėkmingai/nesėkmingai vykdomą darbo procesą)?



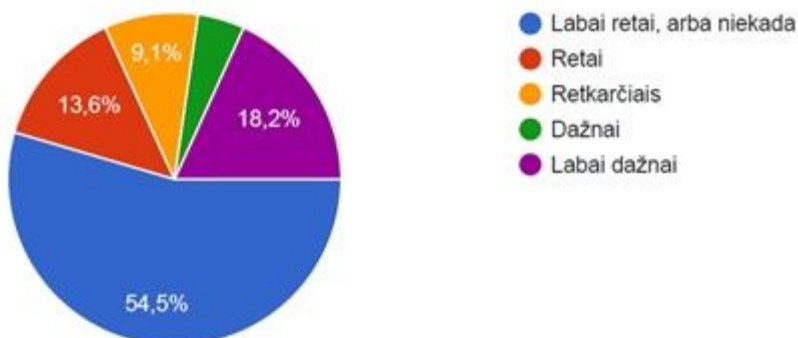
Ar esate apsaugomi nuo grasinimų ar įžeidinėjimų darbe?



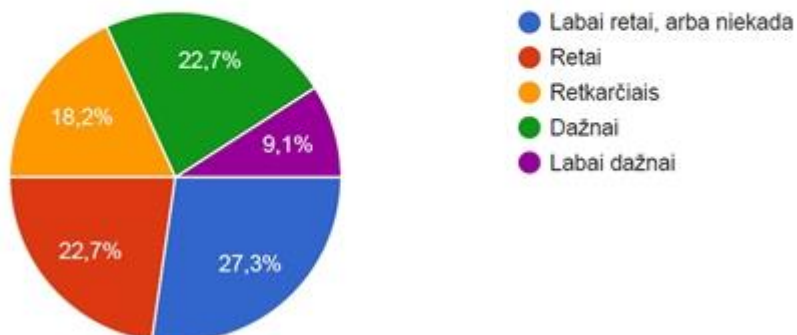
Ar tenka matyti, kad Jūsų akivaizdoje būtų įžeidinėjami kiti darbuotojai, prieš juos naudojamas smurtas ar priekabiauojama?



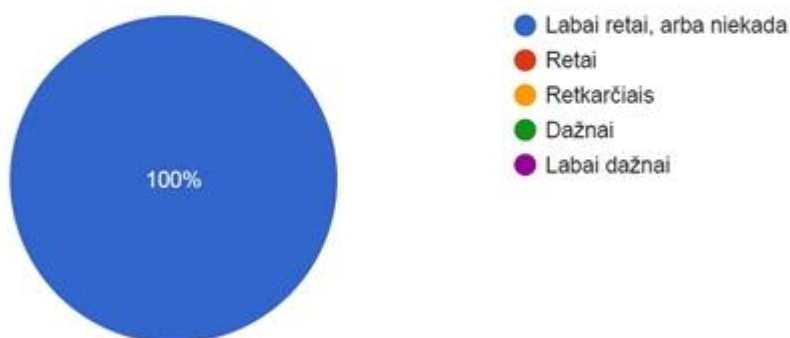
Ar tenka dirbti sveikatai kenksmingomis sąlygomis (triukšmas, blogas apšvietimas, karštis/šaltis ir pan.)?



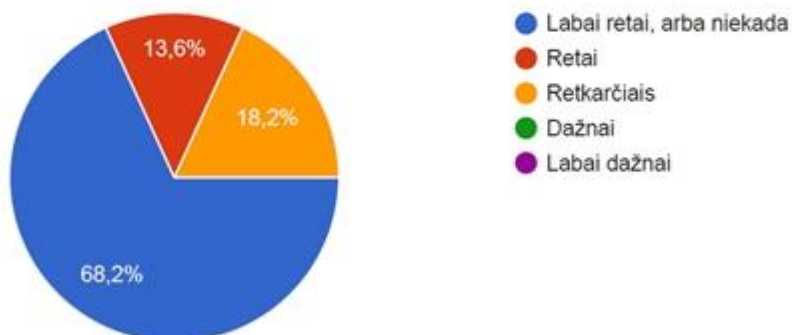
Ar dažnai Jūsų darbas yra fiziškai sunkus (apkrova raumenims, fizinis nuovargis, ir pan.)?



Kaip dažnai trūksta asmens apsaugos priemonių, kurios yra skirtos apsaugoti nuo bakterijų ir virusų (pvz.: COVID-19 metu)?

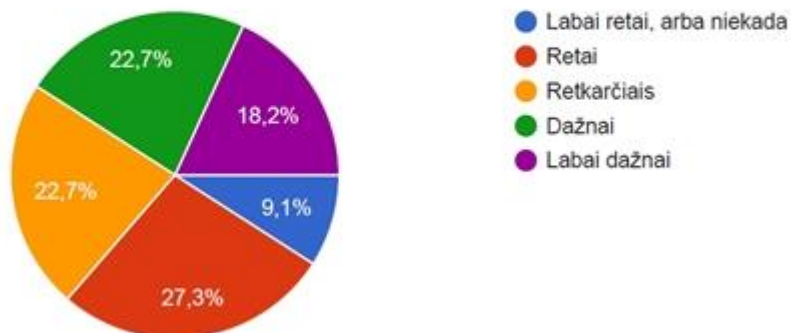


Ar trūksta darbo procesui atlikti reikalingų priemonių (darbo drabužiai, kiti rekvizitai)?

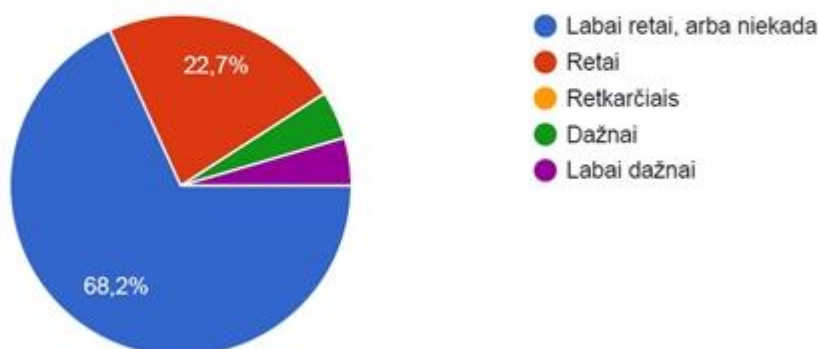


4.4. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu

Darbo užmokestis yra pakankamas Jūsų poreikiams?



Kaip dažnai jaučiatės nesaugiai dėl savo darbo vietos (bijote, kad prarasite darbo vietą, sumažės atlyginimas)?



5. Psichosocialinių rizikos veiksnių reguliavimas

5.1. Veiksnių susijusių su mobingu analizė

Rizikos veiksnys	Tiriamasis faktorius						Mobingo veiksnių tyrimo rezultatas
Ar teko susidurti su „Mobingu“ darbe?	Taip 9.1	Ne 90.9					Analizuojant mobingo veiksnių rezultatus fiksuojamas sąlyginai mažas apraiškų procentas ~9 proc., kuris parodo teigiamą įstaigos vidinio klimato būklę. Svarbu vertinti, kad mobingo apraiškos gali būti susijusios ne vien su kolegomis arba vadovybe, bet ir su bedru “žinomumo” rodikliu.
Kaip dažnai	Labai	Dažnai	Pasitaiko	Retai	Niekada		Lyginant pirmo

patyrėte (-iate) mobingą darbe?	dažnai 0%	0%	0%	9.1%	90.9%							ir antro klausimo rezultatus (procentinė išraiška tarp patyrusių mobingą ir jo dažnumo) daroma išvada, kad mobingas nėra pasikartojantis procesas. Buvo pasiteikę vienetiniai atvejai, kurie pagal mobingo apibrėžimą nėra traktuojami kaip mobingo faktas.
Kaip pasireiškė (-ia) mobingas darbe?	Sveikatai kenksmingų darbo sąlygų skyrimas 0%	Psichologinis spaudimas 0%	Užduočių, viršijančių sugebėjimus, skyrimas 0%	Intrigos 9.1%	Žeminimas 0%	Gąsdinimas 0%	Priekabiavimas (gali būti ir seksualinis) 0%	Pašaipos 4.5%	Šmeižtas / apkaltos 0%	Skundimas 4.5%	Nepasirėiškia 86.4%	Analizuojant gautus atsakymus, teigtina, kad mobingo apraiškos vis dėl to susidaro dėl darbuotojų tarpusavio santykių. Išlieka vienodas procentas tarp

												žinančių, bei patyrusių mobingą, bei jo pasireiškimo kelių. Pagrindinės apraiškos formos yra intrigos, pašaipos ir skundimas.
Kokios emocijos jaučiamos, patiriant mobingą?	Jaudulys 4.5%	Įtampa 9.1%	Baimė 4.5%	Nerimas 4.5%	Desperatiškos nuotaikos 0%	Susierzinimas 4.5%	Pyktis/agresija 4.5%	Nepasireiškia 86.4%				Respondentų atsakymai (lyginant tarp klausimų procentinės išraiškos) yra siejami su momentine emocija, kuri galėjo būti įtakojama ir įsivaizduojamų veiksmų. "Numatymas kaip jausčiausi jeigu patirčiau". Tačiau vienodas procentas tarp visų mobingo analizuojamų

										klausimų vis dėl to nurodo, kad įtampa yra pagrindinis emocinės apraiškos rodiklis.
Kokios rūšies mobingą patyrėte (-iate) darbe?	Iš bendradarbių (horizontalusis mobingas) 13.6%	Iš vadovų (vertikalusis mobingas) 0%	Nepatyrėte 86.4%							Vadovybės mobingo faktorius nėra įvardijamas, todėl išvada daroma, kad vidiniai mobingo procesai gali būti fiksuojami dėl darbuotojų tarpusavio nesutarimų, požiūrių skirtumo, konkurencijos, siekio "būti aukščiau"

Kokios, Jūsų nuomone, mobingo darbovietėje priežastys?	Nesusikalbėjimas 45.5%	Informacijos srautų klaidinga interpretacija 27.3%	Intrigų toleravimas 9.1%	Neaiškios atsakomybės ir tarnybinių pareigų ribos 9.1%	Galimybės daryti karjerą nebuvimas 0%	Intymių ar giminių ryšių dominavimas tarp pavaldinių ir vadovybės 0%	Darbuotojų grupės (kastos) susidarymas 9.1%	Neturiu nuomonės 50%		Išskiriama problema – dialogo trūkumas. Sudarinėjant prevencijos priemonių planą bus įtraukiami veiksmai.
Įvertinkite kiekvieną 5 balų skalėje, kur 1 reiškia „visai neveikia“, 2 – „galbūt neveikia“, 3 – „neapsisprendžiu“, 4 – „veikia kažkiek“, 5 – „veikia labai“ kaip mobingas darbe veikia Jūsų:	Darbo efektyvumą 115	Sveikatą (psichologinę būseną) 96	Asmeninį gyvenimą 100	Profesinę veiklą 115						Kadangi yra tiriama ne konkrečiam darbuotojui daroma įtaka, o bendra visuma, todėl balų išraiška apibūdinama ribose nuo 83 iki 415. Kiekvieno atsakymo balų skaičius nėra stipriai nutolęs nuo aritmetinio vidurkio (netgi mažesnis nei vidurkis), todėl nėra išskiriamos intensyviai

									probleminės vietos.
Kokias mobingo pasekmes patyrėte (-iate)?	Profesinės perdegimas 4.5%	Depresija 0%	Širdies-kraujotakos sistemos sutrikimai ir kitos ligos 0%	Sumažėjęs savivertės jausmas 0%	Emocinis diskomfortas 13.6%	Socialinė izoliacija 0%	Nepatyrė 86.4%		Emocinis diskomfortas yra natūralus atsakas į mobingo procesą, todėl nesant didelei kitų sričių procentinei išraiškai yra sprendžiamas atliekant kituose puntuose numatomus veiksmus
Kokią rinktumėtės mobingo intervenciją?	Spręsti problemą diskutuojant su kolegomis, vadovybe 59.1%	Kreiptis pagalbos į specialistus (psichologus, psichoterapeutus, teisininkus ir t.t.) 9.1%	Ignoruoti problemą 0%	Išeiti iš darbo 31.8%					Dialogo trūkumas jau buvo numatytas kitame šio tyrimo punkte, todėl pus sprendžiamas sudarant prevencijos priemonių planą.

5.2. Veiksnių susijusių su darbo reikalavimais analizė

Nr.	Rizikos veiksnys	Labai retai, niekada	Retai	Retkarčiais	Dažnai	Labai dažnai	Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo rezultatas
1.	Ar Jūsų darbo krūvis yra reguliarus (ar nesusikaupę daug darbo vienu metu)?	13.6%	27.3%	27.3%	18.2%	13.6%	Darbo krūvis pasitaiko kintantis, tačiau šis rodiklis nėra kritinis. Šį rodiklį įtakoja darbovietės darbo specifiška. Bendrai prevencijos priemonių plane bus numatomos priemonės situacijai gerinti.
2.	Ar dažnai reikia skubėti, kad padarytumėte darbus iki galo (darbo pabaigos, arba numatyto darbų baigimo termino)?	27.3%	22.7%	27.3%	18.2%	4.5%	Kadangi balų pasiskirstymas yra tolygus visuose punktuose, todėl įžvelgiama problema, susijusi su darbo gerove. Prevencijos priemonių plane bus numatomos bendros priemonės situacijai gerinti.
3.	Ar dažnai iš Jūsų yra reikalaujama daugiau nei Jūs sugebate atlikti (turite reikiamą kompetenciją užduočiai, mokate arba pakankamai turite laiko)?	59.1%	18.2%	13.6%	0%	9.1%	Darbai atlikti kompetencijos darbuotojams pakanka, todėl galima priimti išvadą, kad šis rodiklis įtakos rizikai neturi.
4.	Ar dažnai keičiasi užduotys ir reikalavimai Jūsų atliekamam darbui?	45.5%	36.4%	18.2%	0%	0%	Darbovietėje dažniausiai užduotys yra pastovios, darbuotojams suprantamos, todėl patiriamo streso tikimybė dėl šios rizikos yra priimtina.

5.	Ar galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti formuojamas užduotis darbo procese (pasirinkti Jums tinkamą darbo principą formuojamai užduočiai pasiekti)?	4.5%	4.5%	4.5%	68.2%	18.2%	Darbuotojas turi sprendimo laisvę (didžioji dalis tai nurodo). Todėl šis veiksnys nėra įtraukiamas į rizikos sąrašą.
6.	Ar turite įtaką kada yra sprendžiami svarbūs Jūsų darbo aspektai?	18.2%	22.7%	27.3%	27.3%	4.5%	Procentinės išraiškos visose grafose pasiskirsto beveik tolygiai, todėl darbuotojų įtaka turėtų būti gerinama priimant sprendimus. Prevencijos priemonių plane bus numatomos galimybės gerinti padėtį, vadovei aiškinant priimamų sprendimų priežastis ir poreikius.
7.	Ar trūksta informacijos kaip turi būti atliekamas Jūsų darbas?	63.6%	13.6%	13.6%	9.1%	0%	Darbo proceso atlikimas yra išanksto apibrėžtas ir darbuotojai žino savo užduotis. To pasekoje rizika yra priimtina.
8.	Ar Jūs galite apibūdinti savo darbo atsakomybės ribas?	0%	9.1%	13.6%	59.1%	18.2%	Didžioji dalis darbuotojų savo atsakomybės supranta. Rizika nėra vertinama.

9.	Ar susiduriate su klientų (ar kitų interesantų) nepasitenkinimu?	40.9%	27.3%	27.3%	4.5%	0%	Darbuotojai turėjo (turi) apraiškų dėl tėvų ar kitų interesantų išreiškiamų nepasitenkinimų. Bus pateikiamos rekomendacinio pobūdžio priemonės.
10.	Ar Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis?	18.2%	13.6%	36.4%	27.3%	4.5%	Dalis darbuotojų nurodo, kad darbo salygos kelia įtampą, todėl vertinant riziką, reikėtų atsižvelgti į šią sritį, prevencijos priemonių plane numatant gerinimo veiksmus.
11.	Ar dažnai Jums atrodo, kad Jūsų atliekamas darbas yra svarbus ir prasmingas?	0%	0%	0%	40.9%	59.1%	Darbuotojai jaučia atliekamo darbo svarbą, šis veiksnys yra svarbus bendrame psichosocialinio rizikos veiksnio kontekste.
12.	Ar Jūs esate patenkintas savo darbu šioje darbovietėje?	0%	0%	13.6%	40.9%	45.5%	Didžioji dalis darbuotojų nurodo, kad yra patenkinti darbu šioje darbovietėje.
13.	Ar Jūsų darbas yra monotoniškas?	22.7%	45.5%	18.2%	9.1%	4.5%	Didžioji dalis darbuotojų nejaučia monotoniškos darbe, todėl rizika yra priimtina.
14.	Ar Jūsų darbas Jums yra įdomus?	0%	0%	4.5%	54.5%	40.9%	Atliekamas pareigybinis darbas yra įdomus.

5.3. Veiksnių susijusių su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu analizavimas

Nr.	Rizikos	Labai	Retai	Retkarčiais	Dažnai	Labai	Psichosocialinės
-----	---------	-------	-------	-------------	--------	-------	------------------

	veiksny	retai, niekada				dažnai	rizikos veiksnių tyrimo rezultatas
1.	Ar susiduriate su konkurencija darbe?	59.1%	27.3%	9.1%	4.5%	0%	Konkurencija darbe nėra esminis aspektas, pagal atliekamą darbo pobūdį darbuotojams nėra poreikio konkurencijai.
2.	Ar pasitaiko, kad santykiai su kolegomis būna įtempti?	31.8%	31.8%	22.7%	4.5%	9.1%	Kadangi rodikliai nėra visiškai pasiskirstę pirmoje atsakymų dalyje, todėl problemą reikėtų įvardinti ir numatyti ją prevencijos priemonių plane įtraukiant „komandos formavimo“ priemones.
3.	Ar pasitaiko, kad Jūsų vadovas darbus skirsto neteisingai ir šališkai (Jūsų nuomone lengvesni darbai tenka kitiems darbuotojams, kurie turi geresnius santykius su vadovu)?	68.2%	9.1%	22.7%	0%	0%	Retai yra tas rodiklis, kuris rodo situacijos grėsmę. Šiuo metu procentiniai rodikliai yra neblogi, tačiau ateityje reikėtų papildomo analizavimo, aiškinimo ir situacijos gerinimo. Numatomas dialogas su darbuotojais ir užduočių poreikio ir atsakomybių aiškinimas.
4.	Kaip dažnai Jūsų vadovas padeda ir pataria, kai yra reikalinga pagalba?	13.6%	4.5%	18.2%	13.6%	50%	Rodiklis nėra kritinis, tačiau dalis darbuotojų, dėl kažkokių priežasčių, nejaučia vadovybės palaikymo. Prevencijos priemonėse bus numatoma didinti susirinkimų skaičių, gerinti dialogą.

5.	Kaip dažnai turite galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją?	31.8%	9.1%	18.2%	22.7%	18.2%	Kvalifikacijos kėlimas rodiklis, kuris turi būti gerinimas. Traukiama į prevencijos priemonių planą.
6.	Kaip dažnai yra neatsižvelgiama į Jūsų nuomonę, kai yra priimami sprendimai susiję su Jūsų darbo gerove?	54.5%	22.7%	18.2%	0%	4.5%	Organizuojant darbo pakeitimą, papildymą yra vykdomas dialogas su darbuotojais, todėl rodiklis geras.
7.	Kaip dažnai yra vertinamas Jūsų darbas (esate informuojamas apie sėkmingai/ nesėkmingai vykdomą darbo procesą)?	18.2%	13.6%	31.8%	22.7%	13.6%	Procentinis pasiskirstymas yra per visas grafas, todėl darbuotojų nuomone turi būti atliekamas darbo įverti, rezultatai pristatomi darbuotojams kaip motyvacinė priemonė.
8.	Ar esate apsaugomi nuo grasinimų ar įžeidinėjimų darbe?	22.7%	0%	4.5%	36.4%	36.4%	Būtina nustatyti kokio tipo grasinimų darbuotojai sulaukia ir kas yra jų kaltininkas. Priemonės numatomos prevencijos priemonių plane.

9.	Ar tenka matyti, kad Jūsų akivaizdoje būtų įžeidinėjami kiti darbuotojai, prieš juos naudojamas smurtas ar priekabiaujama?	100%	0%	0%	0%	0%	Priekabių, smurto atvejų, bei panašaus pobūdžio incidentų nėra pastebėjusi, todėl rizika yra priimtina.
10.	Ar tenka dirbti sveikatai kenksmingomis sąlygomis (triukšmas, blogas apšvietimas, karštis/šaltis ir pan.)?	54.5%	13.6%	9.1%	4.5%	18.2%	Pusės darbuotojų tarpe yra nurodoma, kad kenksmingų sąlygų darbo procese pasitaiko, todėl reikėtų atlikti profesinės rizikos vertinimą ir nustatyti problemines vietas, bei jei įmanoma keisti darbo barus.
11.	Ar dažnai Jūsų darbas yra fiziškai sunkus (apkrova raumenims, fizinis nuovargis, ir pan.)?	27.3%	22.7%	18.2%	22.7%	9.1%	Darbuotojai patiria apkrovas, bei fizinį nuovargį, kas įtakoja psichosocialinę gerovę, blogina darbo klimatą. Būtina skirstyti darbuotojų krūvius.
12.	Kaip dažnai trūksta asmens apsaugos priemonių, kurios yra skirtos apsisaugoti nuo bakterijų ir virusų (pvz.: COVID-19 metu)?	100%	0%	0%	0%	0%	Darbuotojai yra aprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis.
13.	Ar trūksta darbo procesui atlikti reikalingų priemonių (darbo drabužiai, kiti rekvizitai)?	68.2%	13.6%	18.2%	0%	0%	Dialogo metu, arba sudarant aprūpinimo periodų ir priemonių kiekių išdavimo tvarkas gerinti aprūpinimo procesą.

5.4. Veiksnių susijusių su darbo organizavimu analizavimas

Nr.	Rizikos veiksnys	Labai retai, niekada	Retai	Retkarčiais	Dažnai	Labai dažnai	Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo rezultatas
1	Darbo užmokestis yra pakankamas Jūsų poreikiams?	9.1%	27.3%	22.7%	22.7%	18.2%	Psichosocialinėje terpėje atlygio sąlyga artėjanti prie lygio, kuris turi įtaką darbuotojo darbo gerovės užtikrinime. Reikia išanalizuoti rinkos vidurkius, perskirstyti lėšų srautus ir jei yra galimybė gerinti rodiklį.
2	Kaip dažnai jaučiatės nesaugiai dėl savo darbo vietos (bijote, kad prarasite darbo vietą, sumažės atlyginimas)?	68.2%	22.7%	0%	4.5%	4.5%	Respondentai dėl tikimybės prarasti darbą jaučiasi saugiai.

Išvada:**Įstaigos įvertinimas: Teigiamai**

Pastabos: psichosocialinių rizikos veiksnių poveikis darbuotojų gerovei yra toleruotinas, turėtų būti analizuojami tik konkretūs pareigybės arba darbuotojo atvejai. Kritinių ribų (didelė procentinė išraiška), kurios gali įtakoti stresą, tyrimo metu neužfiksuota.

Atkreiptinas dėmesys:

- 1) Įtampotos ir/arba nuovargio darbe mažinimas;
- 2) Stiprinti darbuotojų finansinės gerovės rodiklius.
- 3) Organizuoti dialogą (susirinkimai, nepriklausomų ekspertų mokymai, bei konsultacijos, darbuotojų švietimas)

Be raštiško „MB Saugi darbovietė“ sutikimo dokumento atskiros dalys negali būti kopijuojamos ar kitaip dauginamos.

MB „Saugi darbovietė“ Vadovas

Arvydas Petrulis

