



MB „SAUGI DARBOVIETĖ“

Tarandės g. 34, Vilnius

Tel. +37066267686

El. p. info@saugidarboviete.lt

VILNIAUS „ATEITIES“ MOKYKLOS
PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ VERTINIMAS

Vilnius
2025

Turinys

1. Vertinamos darbovietės charakteristikos:	3
2. Psichosocialinių rizikos veiksnių identifikavimo etapai:	3
3. Stresinės darbo charakteristikos:.....	4
4. Grafinis anoniminių darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių anketų rezultatų atvaizdavimas	5
4.1. Veiksniai susiję su ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru	5
4.2. Veiksniai susiję su darbo reikalavimais.....	9
4.3. Veiksniai susiję su darbuotojų tarpusavio santykiai ir / ar santykiais su darbdaviu.....	16
4.4. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu	22
5. Psichosocialinių rizikos veiksnių reguliavimas	23
5.1. Veiksnių susijusių su ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru analizė	23
5.2. Veiksnių susijusių su darbo reikalavimais analizė.....	27
5.3. Veiksnių susijusių su darbuotojų tarpusavio santykiai ir / ar santykiais su darbdaviu analizavimas.....	32
5.4. Veiksnių susijusių su darbo organizavimu analizavimas	36
Išvada:	36

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 psichosocialinių rizikos veiksnių, skaičius	Vertinimo metu formintas darbuotojų skaičius – 128; Anketas pateikusių darbuotojų skaičius – 86.
Veiklos rūšys pagal EVRK	Pagrindinė veiklos rūšis: pradinis ugdymas, kodas 85.20.00; bendrasis pagrindinis ir vidurinis ugdymas, kodas 85.31.00.
Psichosocialinio rizikos veiksnio tyrimui naudojamas būdas	Anoniminė (bekontaktė) apklausa, naudojant internetinius resursus.

2. Psichosocialinių 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 veiksnus nustatoma, ar egzistuoja streso darbe problema;
- identifikuojami galimi psichosocialiniai rizikos veiksniai;
- identifikuojami ilgalaikio, sisteminio psichologinio teroro rizikos veiksniai.

Psichosocialinių veiksnių vertinimas atliekamas pagal atsakymų į klausimus sumas atskirose stresorių grupėse, remiantis rizikos veiksnio pasireiškimo dažnumu: kuo dažniau atitinkamas rizikos veiksnys pasireiškia darbuotojo darbe, tuo galimai labiau išreikštą stresą patiria darbuotojas.

Bendra informacija apie psichosocialiniams veiksniams darbe vertinti tyrimo eigą:

- Darbuotojams pateikiamo klausimyno pildymas yra savanoriškas, tačiau jei apklausoje dalyvauja mažiau nei 70 procentų darbuotojų, atsakymai gali rodyti tikrovės neatitinkantį rezultatą ar psichosocialinę aplinką darbovietėje.
- Darbuotojams dalyvavimas apklausoje privalo būti užtikrinamas anonimiškumo principu.
- Tyrimo rezultatai turi būti pateikiami visiems darbuotojams, o jie, savo ruožtu, turi teisę aptarti esamą padėtį ir pateikti savo pasiūlymus situacijos gerinimui.

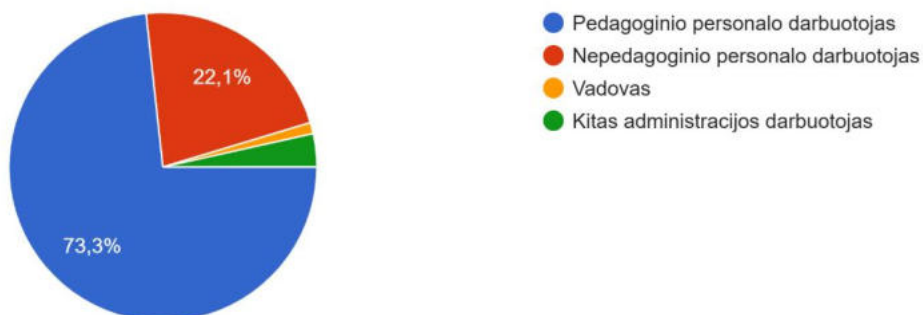
3. Stresinės darbo charakteristikos:

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 anketų rezultatų atvaizdavimas

Jūsų darbo pozicija yra:

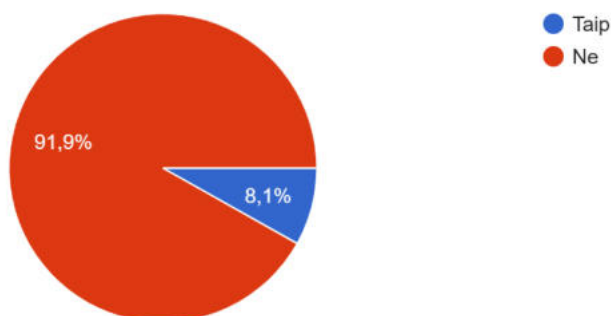
86 atsakymai



4.1. Veiksniai susiję su ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru

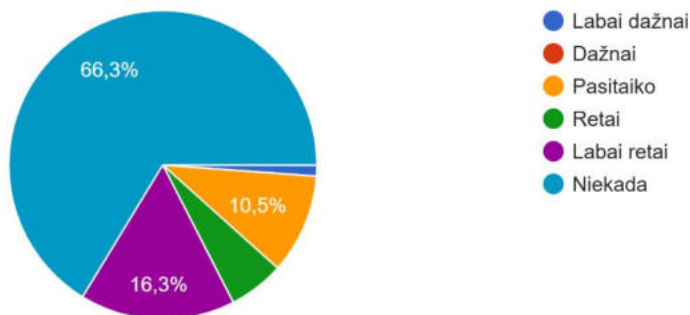
Ar teko susidurti su ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru (Mobingu) darbo aplinkoje?

86 atsakymai



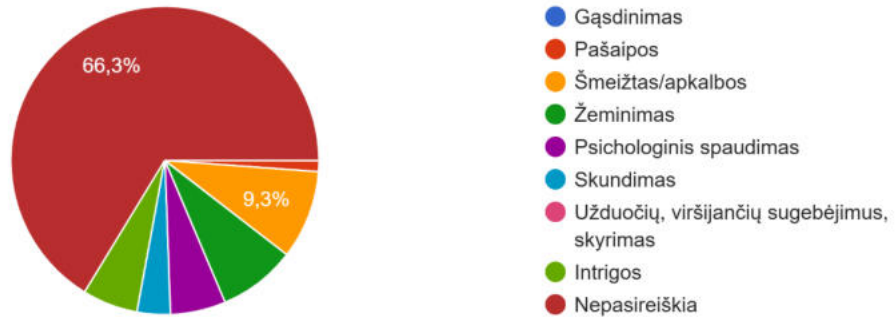
Kaip dažnai patyrėte (-iate) ilgalaikį, sistemingą psichologinį terorą darbo aplinkoje?

86 atsakymai



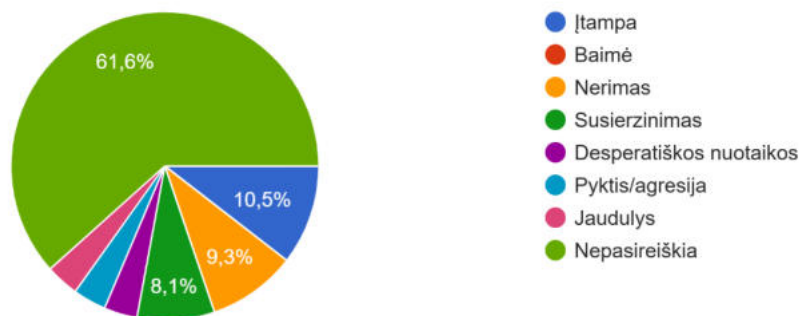
Kaip pasireiškė (-ia) ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbo aplinkoje? (Žymėkite aktualiausią atsakymą)

86 atsakymai



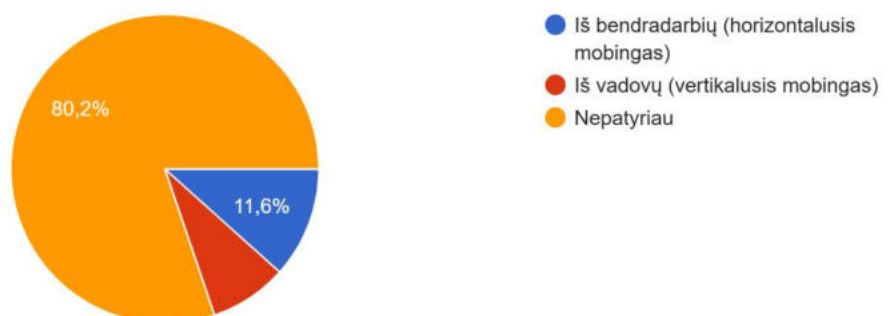
Kokios emocijos jaučiamos, patiriant ilgalaikį, sistemingą psichologinį terorą darbo aplinkoje? (Žymėkite aktualiausią atsakymą)

86 atsakymai



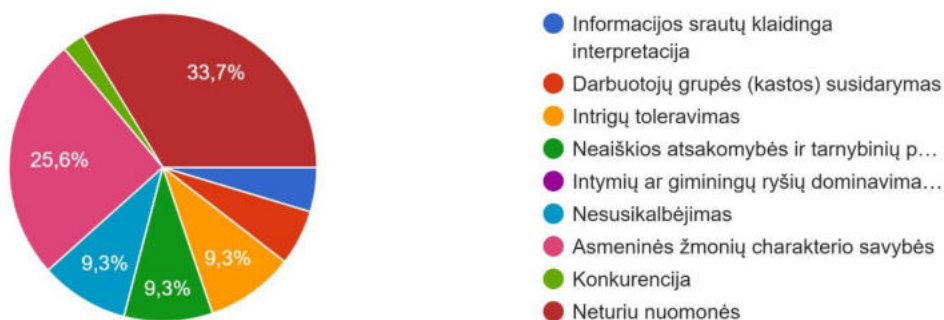
Kokios rūšies ilgalaikį, sistemingą psichologinį terorą darbo aplinkoje patyrėte (-iate)?

86 atsakymai



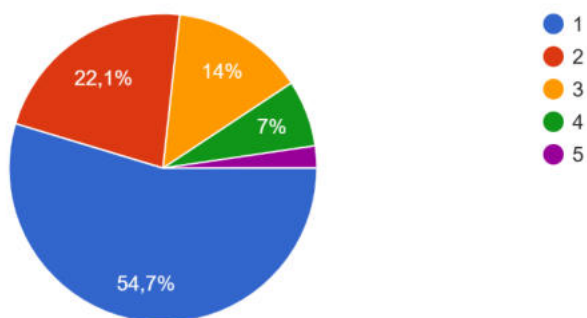
Kokios, Jūsų nuomone, ilgalaikio, sisteminio psichologinio teroro darbovietėje priežastys?

86 atsakymai



Įvertinkite kaip ilgalaikis, sisteminis psichologinis teroras darbe veikia Jūsų darbo efektyvumą?
(1-neveikia visai, 2-veikia retai, 3-veikia, 4-veikia dažnai, 5-veikia labai dažnai)

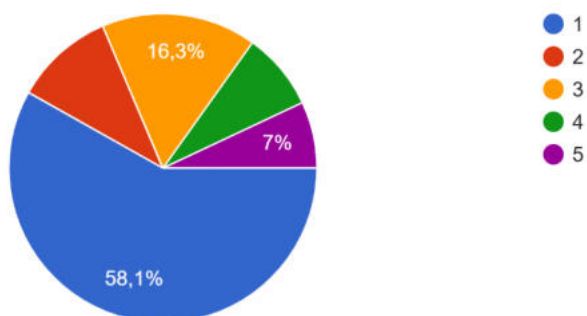
86 atsakymai



1 – neveikia visai	2 – veikia retai	3 – veikia	4 – veikia dažnai	5 – veikia labai dažnai
--------------------	------------------	------------	-------------------	-------------------------

Įvertinkite kaip ilgalaikis, sisteminis psichologinis teroras darbe veikia Jūsų sveikatą
(psichologinę būseną)? (1-neveikia visai, 2-veikia retai, 3-veikia, 4-veikia dažnai, 5-veikia labai dažnai)

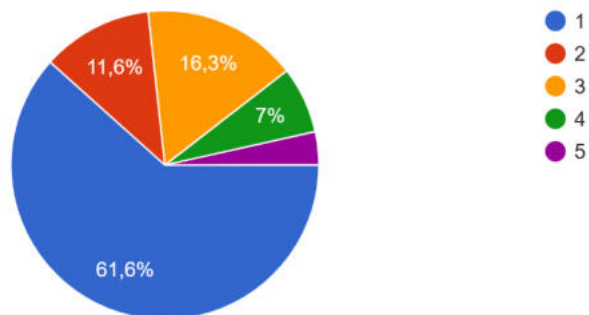
86 atsakymai



1 – neveikia visai	2 – veikia retai	3 – veikia	4 – veikia dažnai	5 – veikia labai dažnai
--------------------	------------------	------------	-------------------	-------------------------

Įvertinkite kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe veikia Jūsų asmeninį gyvenimą?
(1-neveikia visai, 2-veikia retai, 3-veikia, 4-veikia dažnai, 5-veikia labai dažnai)

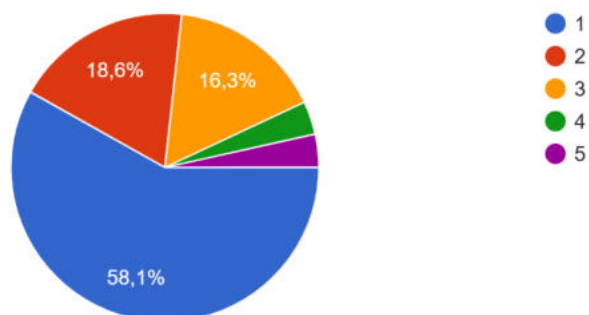
86 atsakymai



1 – neveikia visai	2 – veikia retai	3 – veikia	4 – veikia dažnai	5 – veikia labai dažnai
--------------------	------------------	------------	-------------------	-------------------------

Įvertinkite kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe veikia Jūsų profesinę veiklą?
(1-neveikia visai, 2-veikia retai, 3-veikia, 4-veikia dažnai, 5-veikia labai dažnai)

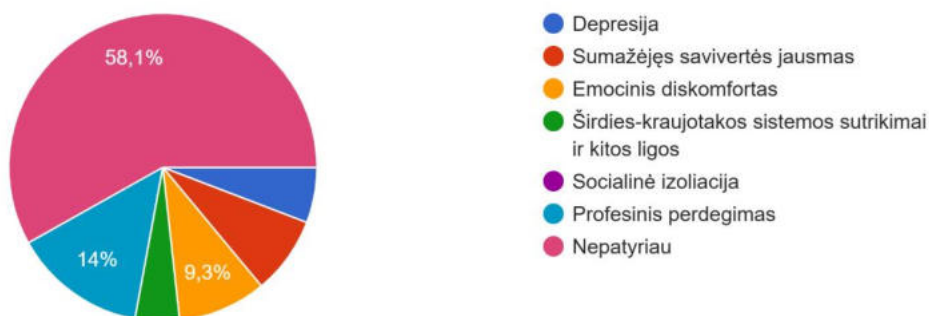
86 atsakymai



1 – neveikia visai	2 – veikia retai	3 – veikia	4 – veikia dažnai	5 – veikia labai dažnai
--------------------	------------------	------------	-------------------	-------------------------

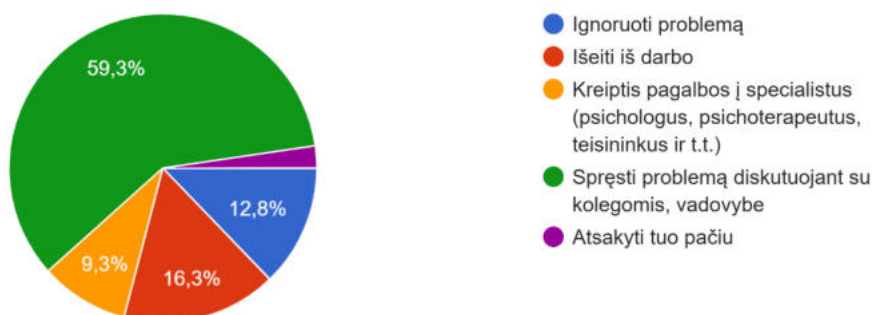
Kokias ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras pasekmes patyrėte (-iate)?

86 atsakymai



Kokią rinktumėtės ilgalaikio, sistemingo psichologinio teroro intervenciją (sprendimą)? (Žymėkite aktualiausią atsakymą)

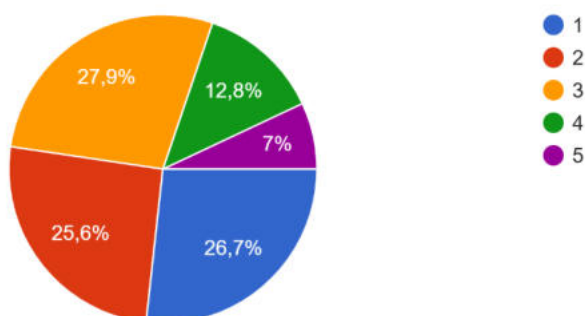
86 atsakymai



4.2. Veiksniai susiję su darbo reikalavimais

Ar Jūsų darbo krūvis yra reguliarus (ar nesusikaupę daug darbo vienu metu)? (1-neveikia visai, 2-veikia retai, 3-veikia, 4-veikia dažnai, 5-veikia labai dažnai)

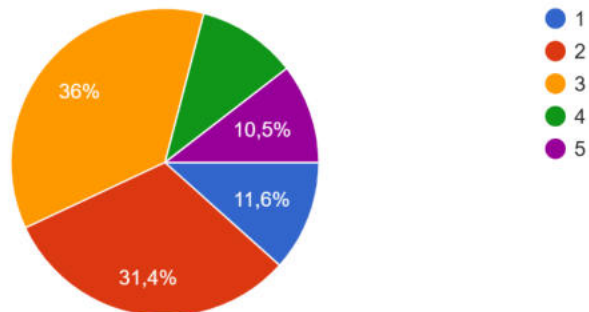
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar dažnai reikia skubėti, kad padarytumėte darbus iki galo (darbo pabaigos, arba numatyto darbų baigimo termino)? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

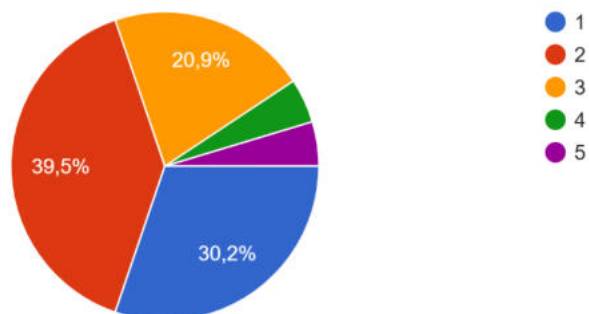
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar dažnai iš Jūsų yra reikalaujama daugiau nei Jūs sugebate atlikti (turite reikiamą kompetenciją užduočiai, mokate arba pakankamai turite laiko)? (...a, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

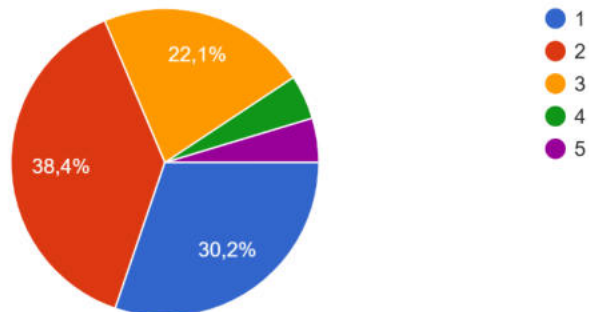
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar dažnai keičiasi užduotys ir reikalavimai Jūsų atliekamam darbui? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

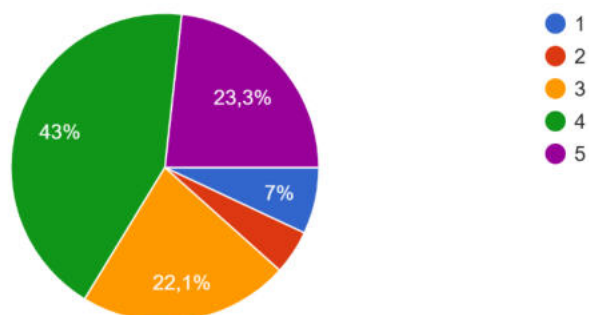
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti formuojamas užduotis darbo procese (pasirinkti Jums tinkamą darbo principą formuojamai užduočiai pasiekti..., 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

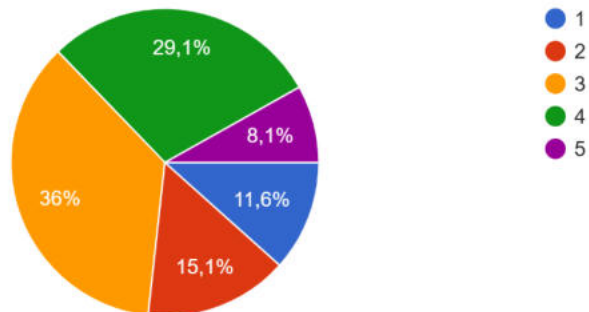
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar turite įtaką kada yra sprendžiami svarbūs Jūsų darbo aspektai? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

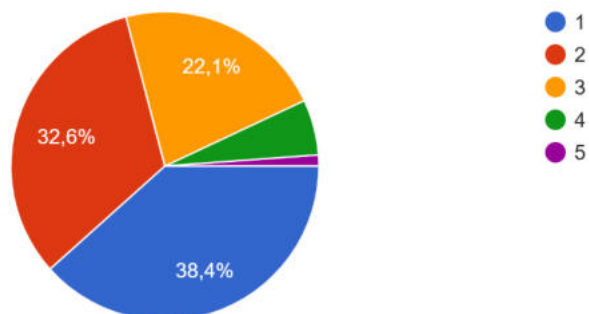
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar trūksta informacijos kaip turi būti atliekamas Jūsų darbas? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

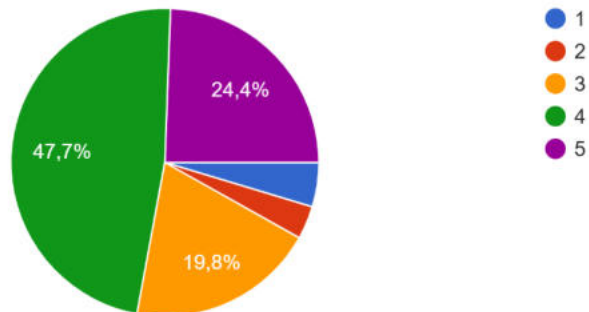
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar Jūs galite apibūdinti savo darbo atsakomybės ribas? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

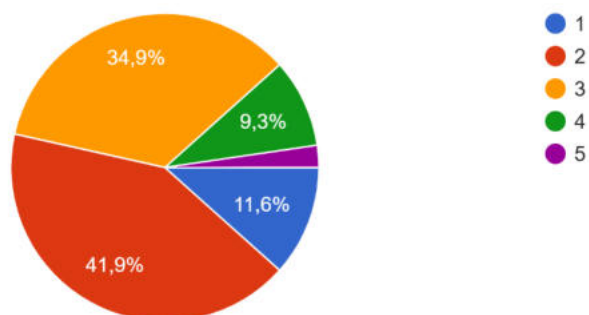
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar susiduriate su klientų (ar kitų interesantų) nepasitenkinimu? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

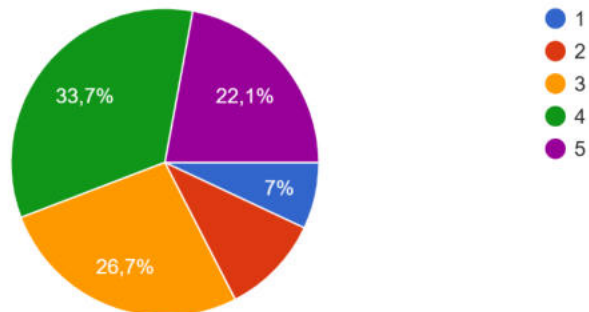
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

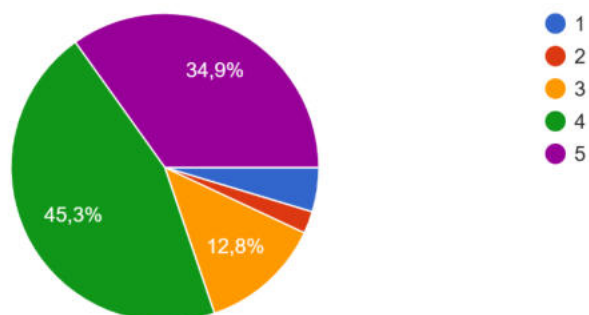
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar dažnai Jums atrodo, kad Jūsų atliekamas darbas yra svarbus ir prasmingas? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

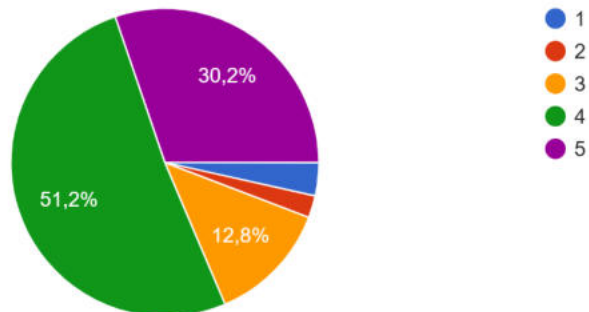
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar Jūs esate patenkintas savo darbu šioje darbovietėje? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

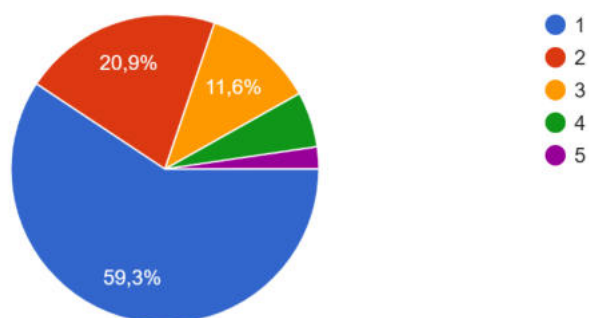
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar Jūsų darbas yra monotoniškas? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

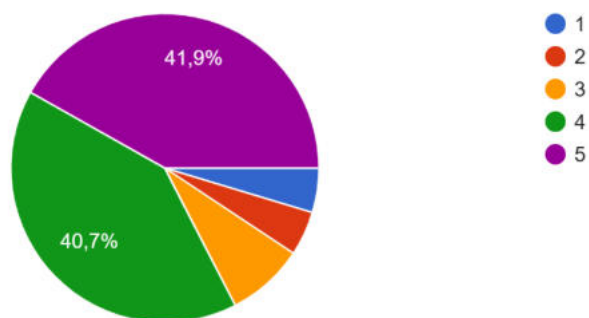
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar Jūsų darbas Jums yra įdomus? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

86 atsakymai

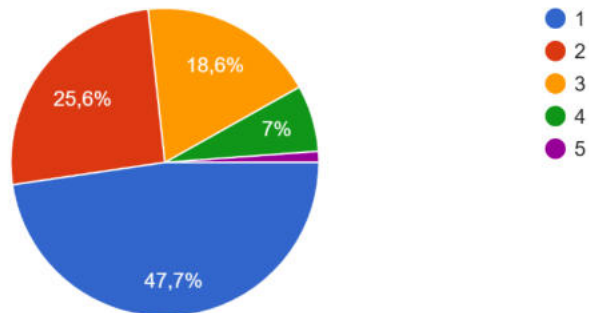


1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

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

Ar susiduriate su konkurencija darbe? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

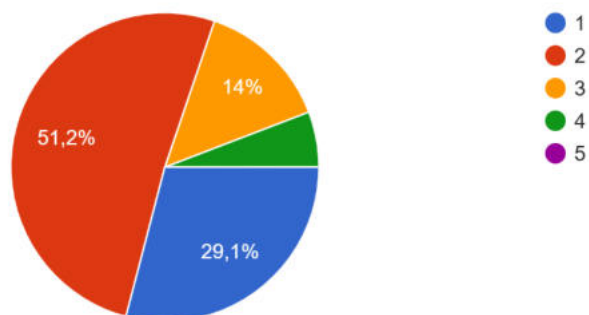
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

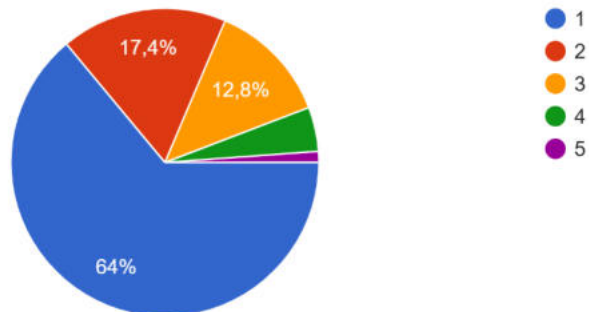
Ar pasitaiko, kad santykiai su kolegomis būna įtempti? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

86 atsakymai



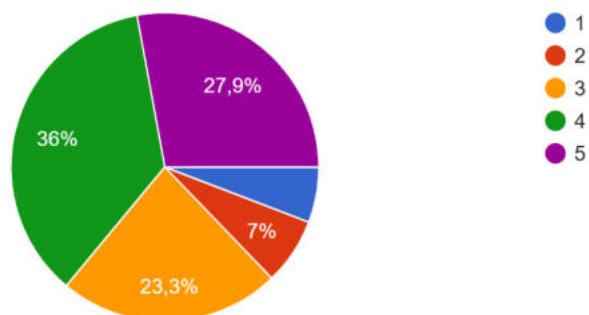
1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar pasitaiko, kad Jūsų vadovas darbus skirsto neteisingai ir šališkai (Jūsų nuomone lengvesni darbai tenka kitiems darbuotojams, kurie turi geresniu...a, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

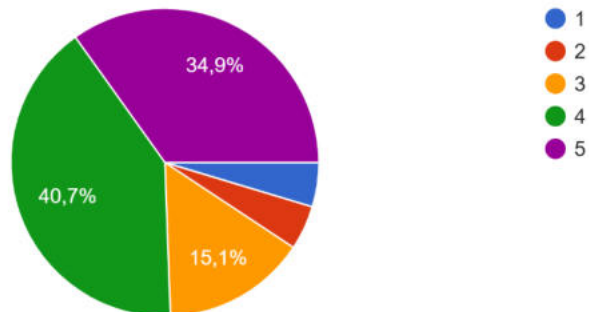
Kaip dažnai Jūsų vadovas padeda ir pataria, kai yra reikalinga pagalba? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Kaip dažnai turite galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

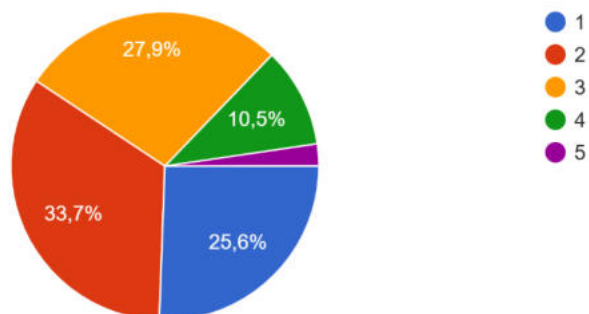
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Kaip dažnai yra neatsižvelgiama į Jūsų nuomonę, kai yra priimami sprendimai susiję su Jūsų darbo gerove? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

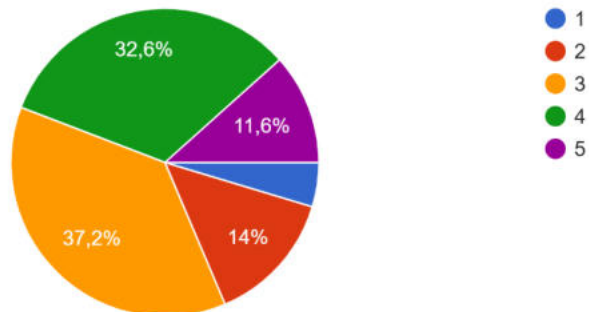
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Kaip dažnai yra vertinamas Jūsų darbas (esate informuojamas apie sėkmingai/nesėkmingai vykdomą darbo procesą)? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

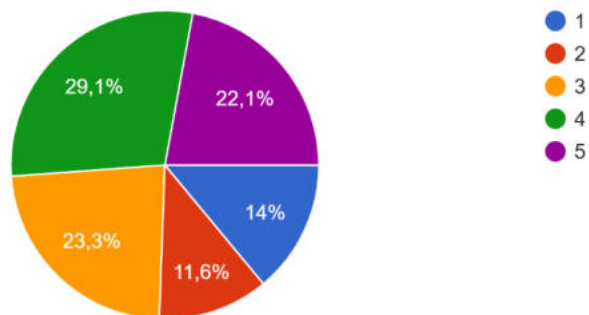
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar esate apsaugomi nuo grasinimų ar įžeidinėjimų darbe? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

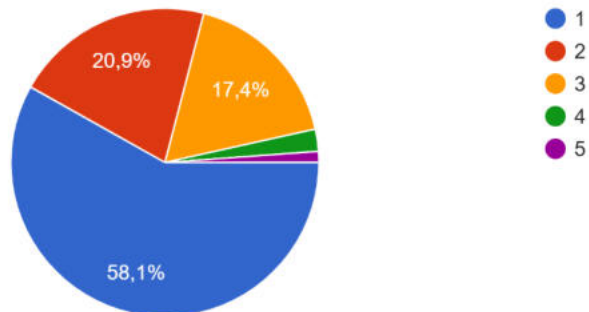
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar tenka matyti, kad Jūsų akivaizdoje būtų įžeidinėjami kiti darbuotojai, prieš juos naudojamas smurtas ar priekabiauojama? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

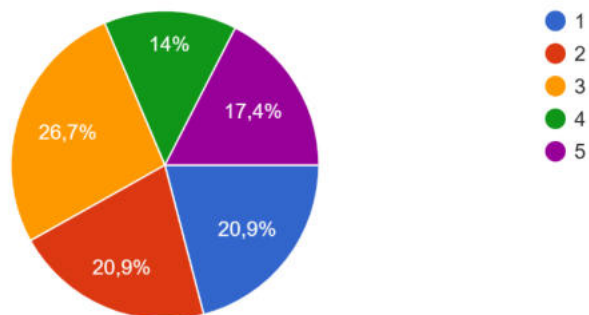
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar tenka dirbti sveikatai kenksmingomis sąlygomis (triukšmas, blogas apšvietimas, karštis/šaltis ir pan.)? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

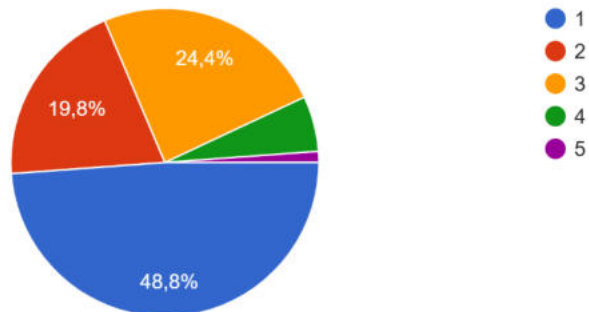
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Ar dažnai Jūsų darbas yra fiziškai sunkus (apkrova raumenims, fizinis nuovargis, ir pan.)?
(1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

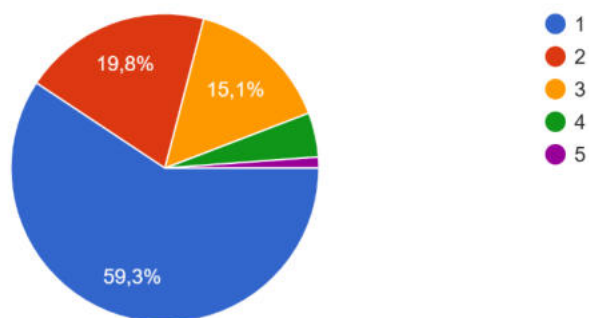
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

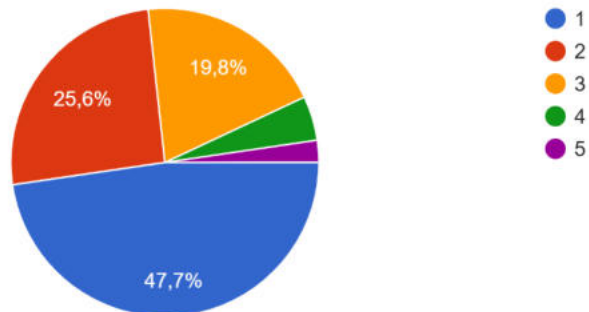
Kaip dažnai trūksta asmens apsaugos priemonių, kurios yra skirtos saugiai vykdyti darbo procesus? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

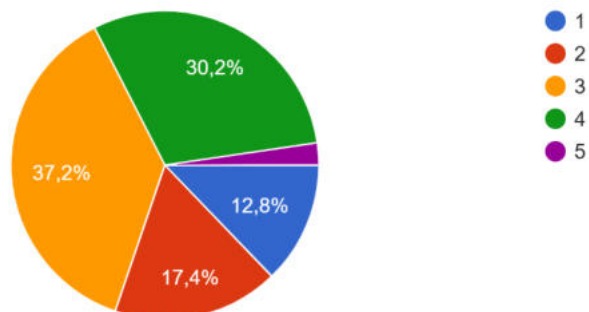
Ar trūksta darbo procesui atlikti reikalingų priemonių? - techninis personalas - darbo drabužiai, įrankiai... - kiti darbuotojai - priemonės reikalingos ...ada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

4.4. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu

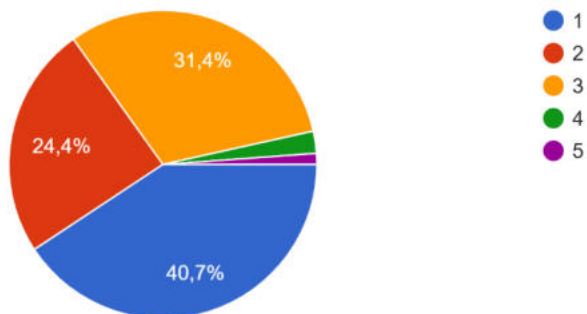
Darbo užmokestis yra pakankamas Jūsų poreikiams? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)
86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

Kaip dažnai jaučiatės nesaugiai dėl savo darbo vietos (bijote, kad prarasite darbo vietą, sumažės atlyginimas)? (1-niekada, 2-retai, 3-retkarčiais, 4-dažnai, 5-labai dažnai)

86 atsakymai



1 – niekada	2 – retai	3 – retkarčiais	4 – dažnai	5 – labai dažnai
-------------	-----------	-----------------	------------	------------------

5. Psichosocialinių rizikos veiksnių reguliavimas

Jūsų darbo pozicija yra:	
Kitas administracijos darbuotojas	3
Nepedagoginio personalo darbuotojas	19
Pedagoginio personalo darbuotojas	63
Vadovas	1

5.1. Veiksnių susijusių su ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru analizė

Ar teko susidurti su ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru (Mobingu) darbo aplinkoje?	
Ne	79
Taip	7

Analizuojant ilgalaikio, sisteminio psichologinio teroro veiksnių rezultatus, fiksuojamas su šiuo reiškiniu darbe susiduriančių darbuotojų skaičius. Iš 86 apklausoje dalyvavusių darbuotojų, su ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru darbo aplinkoje susiduria 7 darbuotojai. Šis rodiklis detalizuojamas sekančiuose klausimuose, siekiant išsiaiškinti, ar faktas nėra traktuojamas kaip „konfliktai darbe“ ir ar teisingai suprantamas jo apibrėžimas, tačiau pirminis signalas, susijęs su indikacijomis yra traktuojamas kaip nepriimtinas ir mažinantis darbo mikroklimato gerovę.

<i>Kaip dažnai patyrėte (-iate) ilgalaikį, sistemingą psichologinį terorą darbo aplinkoje?</i>	
Dažnai	1
Labai retai	14
Niekada	57
Pasitaiko	9
Retai	5

Į klausimą apie ilgalaikio, sistemingo psichologinio teroro pasireiškimo dažnumą atsakė 29 respondentai, o tai yra daugiau nei tų, kurie ankstesniame klausime nurodė, kad yra su tuo susidūrę.

Tai leidžia manyti, kad ne visi vienodai supranta, kas laikoma ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru. Galimas dalykas, kad pati sąvoka nėra visiškai aiški arba interpretuojama skirtingai.

Rekomenduojama skirti daugiau dėmesio šio termino aiškinimui, pasitelkiant aiškius apibrėžimus ar praktinius pavyzdžius.

<i>Kaip pasireiškė (-ia) ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbo aplinkoje?</i>	
Intrigos	5
Nepasireiškia	57
Pašaipos	1
Psichologinis spaudimas	5
Skundimas	3
Šmeižtas/apkalbos	8
Žeminimas	7

29 apklaustieji nurodė patyrę tokias psichologinio spaudimo formas, kaip intrigos, psichologinis spaudimas, šmeižtas/apkalbos, žeminimas, skundimas ar pašaipos. Šie duomenys rodo poreikį nuolat stebėti darbuotojų psichologinę gerovę ir stiprinti priemones, padedančias mažinti psichologinio spaudimo bei nepalankaus mikroklimato pasireiškimą.

Atkreiptinas dėmesys, jog ilgalaikio, sistemingo psichologinio teroro pasireiškimo formas nurodo didesnis, negu tiesiogiai su reiškiniu susiduriančių respondentų skaičius, kas rodo, jog reikia skirti papildomo dėmesio šio termino aiškinimui.

Kokios emocijos jaučiamos, patiriant ilgalaikį, sistemingą psichologinį terorą darbo aplinkoje?

Desperatiškos nuotaikos	3
Įtampa	9
Jaudulys	3
Nepasireiškia	53
Nerimas	8
Pyktis/agresija	3
Susierzinimas	7

Ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbo aplinkoje didžiajai daliai respondentų nesukelia didelių emocinių reakcijų, tačiau kita dalis darbuotojų patiria įtampą, nerimą, jaudulį, susierzinimą, desperatiškas nuotaikas, pykti/agresiją. Tai rodo, kad nors reiškinys ne visada suvokiamas kaip stipriai veikiantis emocinę savijautą, tam tikromis sąlygomis jis gali turėti reikšmingą psichologinį poveikį.

Kokios rūšies ilgalaikį, sistemingą psichologinį terorą darbo aplinkoje patyrėte (-iate)?

Iš bendradarbių (horizontalusis mobingas)	10
Iš vadovų (vertikalusis mobingas)	7
Nepatyrė	69

Pateiktame klausime išskirtos dvi mobingo formos, leidžiančios identifikuoti šio reiškinio šaltinius įstaigoje. 10 respondentų nurodė patyrę ilgalaikį, sistemingą psichologinį spaudimą iš bendradarbių (horizontalusis mobingas) ir 7 iš vadovų (vertikalusis mobingas). Nors atvejai reti, tokios situacijos kelia įtampą, trikdo emocinę pusiausvyrą ir ilginiui gali paveikti bendrą atmosferą kolektyve.

Kokios, Jūsų nuomone, ilgalaikio, sistemingo psichologinio teroro darbovietėje priežastys?

Asmeninės žmonių
charakterio savybės

22

Darbuotojų grupės (kastos) susidarymas	5
Informacijos srautų klaidinga interpretacija	4
Intrigų toleravimas	8
Konkurencija	2
Neaiškios atsakomybės ir tarnybinių pareigų ribos	8
Nesusikalbėjimas	8
Neturiu nuomonės	29

Nors darbuotojų asmeninės charakterio savybės išryškėja kaip viena iš esminių problemų, jos nėra vienintelės – atsakymai atskleidžia ir kitus tarpusavio santykių bei organizacinės kultūros aspektus, galinčius lemti psichologinio spaudimo pasireiškimą, todėl prevencijos priemonės turėtų apimti ne tik dialogo stiprinimą, bet ir aiškesnį atsakomybių pasiskirstymą, konkurencijos valdymą bei darbuotojų tarpusavio santykių gerinimą.

Jvertinkite kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe veikia Jūsų darbo efektyvumą?

Neveikia visai	47
Veikia retai	19
Veikia	12
Veikia dažnai	6
Veikia labai dažnai	2

*Jvertinkite kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe veikia Jūsų sveikatą
(psichologinę būseną)?*

Neveikia visai	50
Veikia retai	9
Veikia	14
Veikia dažnai	7
Veikia labai dažnai	6

*Jvertinkite kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe veikia Jūsų asmeninį
gyvenimą?*

Neveikia visai	53
Veikia retai	10
Veikia	14

Veikia dažnai	6
Veikia labai dažnai	3

Jvertinkite kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbe veikia Jūsų profesinę veiklą?

Neveikia visai	50
Veikia retai	16
Veikia	14
Veikia dažnai	3
Veikia labai dažnai	3

Tyrimo duomenys rodo, kad ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras darbo aplinkoje tam tikru mastu veikia tiek darbo efektyvumą, tiek psichologinę būseną, asmeninį gyvenimą ir profesinę veiklą. Nors didžioji dalis darbuotojų teigia, kad poveikis nėra reikšmingas arba pasireiškia retai, vis dėlto, tam tikrose situacijose jis tampa juntamas ir gali paveikti ne tik darbinę motyvą, bet ir bendrą savijautą bei santykius už darbo ribų. Net ir pavieniai atvejai rodo, kad psichologinis klimatas kolektyve turi tiesioginę įtaką žmogaus gerovei, todėl svarbu laiku atpažinti rizikos veiksnius ir stiprinti emocinį saugumą darbo aplinkoje.

Kokias ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras pasekmes patyrėte (-iate)?

Depresija	5
Emocinis diskomfortas	8
Nepatyrė	50
Profesinis perdegimas	12
Sumažėjęs savivertės jausmas	7
Širdies-kraujotakos sistemos sutrikimai ir kitos ligos	4

Ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras dažniausiai pasireiškia profesiniu perdegimu, emociniu diskomfortu bei savivertės sumažėjimu. Kai kuriais atvejais darbuotojai mini sveikatos sutrikimus ar depresijos požymius, tačiau reikšminga dalis jų nepastebi jokių neigiamų pasekmių. Siekiant sumažinti riziką, prevencinės priemonės turėtų sudaryti emocinės gerovės stiprinimą, aiškesnį atsakomybių pasiskirstymą ir tarpusavio santykių puoselėjimą.

Kokią rinktumėtės ilgalaikio, sistemingo psichologinio teroro intervenciją (sprendimą)?

Atsakyti tuo pačiu	2
Ignoruoti problemą	11
Išėiti iš darbo	14
Kreiptis pagalbos į specialistus (psichologus, psichoterapeutus,	8

teisininkus ir t.t.)

Spręsti problemą
diskutuojant su
kolegomis,
vadovybe

51

Dažniausiai pasirenkamas sprendimas susidūrus su psichologiniu spaudimu – atviras pokalbis su kolegomis ar vadovybe rodo darbuotojų norą ieškoti konstruktyvių būdų spręsti problemas. Vis dėlto, nerimą kelia tai, kad dalis darbuotojų rinktųsi pasyvesnes priemones, tokias kaip atsakymas tuo pačiu, problemos ignoravimas ar išėjimas iš darbo. Tai gali reikšti nepasitikėjimą įstaigos gebėjimu spręsti konfliktus ar baimę kalbėti apie patiriamus sunkumus. Tokie pasirinkimai dažnai nepadeda išspręsti situacijos, o ilgainiui gali dar labiau pabloginti emocinę savijautą ir darbo kokybę. Labai svarbu kurti aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi saugūs išsakyti savo patirtis ir kartu ieškoti sprendimų.

5.2. Veiksnių susijusių su darbo reikalavimais analizė

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

Neveikia visai	23
Veikia retai	22
Veikia	24
Veikia dažnai	11
Veikia labai dažnai	6

Darbo krūvio reguliavimas turėtų būti viena iš prioritetinių priemonių, siekiant užtikrinti tolygesnį užduočių paskirstymą ir mažinti riziką, jog krūvio svyravimai taps veiksniu, bloginančiu darbovietės mikroklimatą.

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

Niekada	10
Retai	27
Retkarčiais	31
Dažnai	9
Labai dažnai	9

Darbuotojų patirtys, susijusios su skubėjimu siekiant užbaigti darbus iki galo ar laikantis numatytų terminų, yra įvairios. Dalis jų nurodo, kad tokios situacijos beveik nepasitaiko arba pasitaiko retai, kiti – kad skubėti tenka epizodiškai. Tik nedidelė dalis darbuotojų patiria nuolatinį terminų spaudimą, tačiau daugumai tai išlieka tik pavieniais atvejais.

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

Niekada	26
Retai	34

Retkarčiais	18
Dažnai	4
Labai dažnai	4

Rezultatai rodo, kad darbuotojai iš esmės geba atlikti pavestas užduotis, o reikalavimai dažniausiai atitinka jų kompetenciją ir turimus laiko išteklius. Vis dėlto fiksuojami pavieniai atvejai, kai krūvis peržengia galimybių ribas – pasitaiko dažnai ar labai dažnai. Tokios situacijos, nors ir retos, signalizuoja apie poreikį nuosekliai vertinti darbo krūvio paskirstymą ir užtikrinti, kad darbuotojai turėtų pakankamai resursų užduotims įgyvendinti.

<i>Ar dažnai keičiasi užduotys ir reikalavimai Jūsų atliekamam darbui?</i>	
Niekada	26
Retai	33
Retkarčiais	19
Dažnai	4
Labai dažnai	4

Užduočių ir reikalavimų kaita darbuotojų patirtyse pasitaiko nedažnai ir yra prognozuojama. Dauguma darbuotojų patiria darbo pastovumą, o tai mažina streso tikimybę ir sudaro palankesnes sąlygas planuoti veiklą. Galima daryti išvadą, kad šis rodiklis yra stabilus ir rizikos lygis vertintinas priimtinais.

<i>Ar galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti formuojamas užduotis darbo procese (pasirinkti Jums tinkamą darbo principą formuojamai užduočiai pasiekti)?</i>	
Niekada	6
Retai	4
Retkarčiais	19
Dažnai	37
Labai dažnai	20

Didžioji dalis darbuotojų nurodo, kad dažnai arba labai dažnai gali savarankiškai spręsti, kaip atlikti jiems pavestas užduotis – tai sudaro daugiau nei 66% visų atsakymų. Šis rodiklis yra aukštas, tačiau verta stebėti, ar ši tendencija nesitęsia, kad būtų išlaikyta motyvacija darbo procese.

<i>Ar turite įtaką kada yra sprendžiami svarbūs Jūsų darbo aspektai?</i>	
Niekada	10
Retai	13
Retkarčiais	31
Dažnai	25
Labai dažnai	7

Šioje srityje didelę įtaką turi darbo pobūdis, kuris yra apibrėžtas konkretizuotos veiklos sritimi (procesai, teisės aktai ir kita). Būtina analizuoti visas sritis, kuriose galimos darbo proceso

korekcijos, aktyviai bendradarbiauti su kolektyvu, kai yra ieškoma sprendimų.

<i>Ar trūksta informacijos kaip turi būti atliekamas Jūsų darbas?</i>	
Niekada	33
Retai	28
Retkarčiais	19
Dažnai	5
Labai dažnai	1

Užduotys yra iš anksto apibrėžtos, darbuotojams suprantamos, todėl mažėja neaiškumo tikimybė ir su tuo susijęs stresas.

Pavieniai atvejai turėtų būti identifikuojami ir sprendžiami dialogo būdu.

<i>Ar Jūs galite apibūdinti savo darbo atsakomybės ribas?</i>	
Niekada	4
Retai	3
Retkarčiais	17
Dažnai	41
Labai dažnai	21

Respondentai geba aiškiai apibūdinti savo darbo atsakomybės ribas – dažnai arba labai dažnai tai pavyksta net 62 darbuotojams. Tai leidžia daryti išvadą, jog atsakomybės pasiskirstymas įstaigoje yra aiškus ir darbuotojams suprantamas.

Pavieniai neaiškumų atvejai turėtų būti identifikuojami ir sprendžiami dialogo būdu.

<i>Ar susiduriate su klientų (ar kitų interesantų) nepasitenkinimu?</i>	
Niekada	10
Retai	36
Retkarčiais	30
Dažnai	8
Labai dažnai	2

Nors nepasitenkinimas iš klientų ar kitų interesantų pusės nėra dažnas reiškinys, darbuotojams kartais tenka susidurti su neigiamomis emocijomis. Tokios situacijos dažniausiai kyla sprendžiant jautrius klausimus, susijusius su ugdymo procesu, mokymosi pasiekimais ar mokinių gerove. Net ir reti atvejai gali sukelti įtampą bei paveikti emocinę darbo aplinką.

Siekiant išvengti nesusipratimų ir stiprinti pasitikėjimą tarp darbuotojų ir bendruomenės svarbu nuosekliai plėtoti bendravimo strategijas. Rekomenduojama aiškiai apibrėžti įstaigos bendravimo ir etikos principus bei pasirūpinti, kad jie būtų žinomi visai bendruomenei – tiek pedagogams, tiek mokiniams, tiek jų tėvams. Taip pat naudinga organizuoti švietėjiškas veiklas, kurios padėtų stiprinti bendravimo kultūrą, tarpusavio supratimą ir emocinį saugumą visiems švietimo įstaigos nariams.

<i>Ar Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis?</i>	
Niekada	6
Retai	9
Retkarčiais	23
Dažnai	29
Labai dažnai	19

Darbo krūvio intensyvumas yra aktuali rizikos sritis. Siekiant mažinti neigiamą poveikį, būtina nuosekliai stebėti krūvio pasiskirstymą, užtikrinti tinkamas poilsio galimybes ir palaikyti emocinę gerovę darbo aplinkoje.

<i>Ar dažnai Jums atrodo, kad Jūsų atliekamas darbas yra svarbus ir prasmingas?</i>	
Niekada	4
Retai	2
Retkarčiais	11
Dažnai	39
Labai dažnai	30

Rezultatai rodo, kad dauguma darbuotojų savo darbą vertina kaip svarbų ir prasmingą – net 69 respondentai tai įvardija dažnai arba labai dažnai. Retkarčiais tokį jausmą patiria 11 darbuotojų, o visiškai jo nejaučia tik pavieniai atvejai. Tai leidžia daryti išvadą, jog prasmingumo suvokimas darbovietėje yra stiprus, o darbuotojų motyvacija iš esmės grindžiama aiškiu darbo reikšmingumo pajautimu.

Darbo prasmės vertinimas yra reikšmingas apsauginis faktorius, padedantis darbuotojams išlaikyti emocinį stabilumą ir įsitraukimą į veiklą.

<i>Ar Jūs esate patenkintas savo darbu šioje darbovietėje?</i>	
Niekada	3
Retai	2
Retkarčiais	11
Dažnai	44
Labai Dažnai	26

Bendras pasitenkinimo darbu lygis įstaigoje yra stiprus, o neigiami vertinimai yra ganėtinai reti. Šis veiksnys yra itin svarbus palaikant psichologinę gerovę darbo vietoje.

<i>Ar Jūsų darbas yra monotoniškas?</i>	
Niekada	51
Retai	18
Retkarčiais	10
Dažnai	5
Labai dažnai	2

Atsakymai rodo veiklos įvairovę ir galimybę įsitraukti į prasmingas užduotis. Visgi atsakymai „dažnai“ ir „labai dažnai“ leidžia suprasti, kad tam tikrose situacijose gali pasireikšti rutinos pojūtis. Kad būtų išlaikyta palanki darbo aplinka ir aukšta paslaugų kokybė, svarbu ir toliau skatinti užduočių įvairovę, kūrybiškumą, profesinį augimą bei komandinį bendradarbiavimą.

<i>Ar Jūsų darbas Jums yra įdomus?</i>	
Niekada	4
Retai	4
Retkarčiais	7
Dažnai	35
Labai dažnai	36

Darbuotojų požiūris į darbo įdomumą yra teigiamas, o neigiamų atsakymų beveik nėra. Vis dėlto, pavieniai atvejai, kai darbas vertinamas kaip neįdomus, turėtų būti stebimi, nes jie gali signalizuoti apie individualius iššūkius.

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

<i>Ar susiduriate su konkurencija darbe?</i>	
Niekada	41
Retai	22
Retkarčiais	16
Dažnai	6
Labai dažnai	1

Konkurencija darbo aplinkoje vertinama pozityviai. Pavieniai atvejai gali būti vertinami kaip skatinantis veiksnys, motyvuojantis darbuotojus siekti geresnių rezultatų ir profesinio augimo. Vis dėlto, svarbu užtikrinti, kad konkurencinė aplinka išliktų sveika ir neperaugtų į destruktivų spaudimą, galintį neigiamai paveikti mikroklimatą ar darbuotojų emocinę gerovę.

<i>Ar pasitaiko, kad santykiai su kolegomis būna įtempti?</i>	
Niekada	25
Retai	44
Retkarčiais	12
Dažnai	5

Darbuotojų požiūris į santykius su kolegomis pozityvus. Tai leidžia manyti, kad kolektyvo mikroklimatas yra darnus.

Pavienės įtampų situacijos turėtų būti stebimos, kad jos netaptų sisteminiu reiškiniu.

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

Niekada	55
Retai	15
Retkarčiais	11
Dažnai	4
Labai dažnai	1

Darbuotojų vertinimu, darbo paskirstymas dažniausiai laikomas teisingu, tačiau pavieniais atvejais, visgi, pastebimas tam tikros šališkumo apraiškos. Tokie atvejai rodo, kad lengvesnės užduotys kartais gali tekti tiems, kurie palaiko artimesnius santykius su vadovu. Nors tai nėra dominuojantis reiškinys, jo pasikartojimas gali turėti neigiamą poveikį pasitikėjimui vadovu ir kolektyvo mikroklimatui, todėl šią sritį verta nuosekliai stebėti ir stiprinti skaidrumą.

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

Niekada	5
Retai	6
Retkarčiais	20
Dažnai	31
Labai dažnai	24

Vadovo įsitraukimas į darbuotojų veiklą iš esmės yra pakankamas, tačiau pavienės spragos turėtų būti stebimos, kad pagalba būtų prieinama visiems, kai jos labiausiai reikia.

Kaip dažnai turite galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją?

Niekada	4
Retai	4
Retkarčiais	13
Dažnai	35
Labai dažnai	30

Įstaigos investicija į darbuotojų kompetencijų stiprinimą pakankama – dauguma darbuotojų nurodo, kad dažnai arba labai dažnai turi galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją, kas rodo nuoseklų dėmesį profesiniam augimui ir darbuotojų tobulėjimui.

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

Niekada	22
Retai	29
Retkarčiais	24
Dažnai	9

Labai dažnai	2
--------------	---

Kadangi darbinės funkcijos apibrėžtos įstatymais, pareiginėmis instrukcijomis ir kitais norminiais dokumentais, pagrindinė priemonė šiam rodikliui gerinti – nuolatinis dialogas su darbuotojais. Atsakymai „dažnai“ ir „labai dažnai“, kuriuos pasirinko 11 darbuotojų, rodo, kad būtina atkreipti dėmesį į įtraukties stiprinimą. Taip pat aktualus lieka pareigybių apibrėžimo klausimas.

<i>Kaip dažnai yra vertinamas Jūsų darbas (esate informuojamas apie sėkmingai/nesėkmingai vykdomą darbo procesą)?</i>	
Niekada	4
Retai	12
Retkarčiais	32
Dažnai	28
Labai dažnai	10

Grįžtamojo ryšio kultūra yra pakankamai stipri ir prisideda prie aiškumo, profesinio augimo bei palankios emocinės darbo aplinkos. Siekiant dar labiau sustiprinti šią praktiką, rekomenduotina užtikrinti nuoseklų ir vienodai prieinamą vertinimo procesą visiems darbuotojams.

<i>Ar esate apsaugomi nuo grasinimų ar įžeidinėjimų darbe?</i>	
Niekada	12
Retai	10
Retkarčiais	20
Dažnai	25
Labai dažnai	19

Apsauga nuo grasinimų ar įžeidinėjimų darbe darbuotojų patirtyse vertinama nevienodai. Nors dalis nurodo, kad tokios situacijos nepasitaiko arba pasitaiko retai, kiti susiduria su jomis epizodiškai. Reikšminga dalis darbuotojų teigia, jog apsauga užtikrinama dažnai ar labai dažnai, kas rodo, kad organizacijoje egzistuoja tam tikri mechanizmai, padedantys mažinti riziką. Vis dėlto, išlieka poreikis nuosekliai stiprinti prevencines priemones, kad emocinis saugumas būtų užtikrinamas visiems darbuotojams vienodai.

<i>Ar tenka matyti, kad Jūsų akivaizdoje būtų įžeidinėjami kiti darbuotojai, prieš juos naudojamas smurtas ar priekabijama?</i>	
Niekada	50
Retai	18
Retkarčiais	15
Dažnai	2
Labai dažnai	1

Įžeidinėjimo, smurto ar priekabiavimo atvejai darbuotojų akivaizdoje pasitaiko nedažnai. Dauguma tokių situacijų nėra įprastos, tačiau pavieniai epizodai vis tiek išlieka ir gali turėti

neigiamą poveikį emocinei darbo aplinkai. Net ir reti atvejai kelia riziką, todėl svarbu nuosekliai stiprinti prevencines priemones, užtikrinančias pagarbų bendravimą, saugią darbo kultūrą ir nulinę toleranciją netinkamam elgesiui.

<i>Ar tenka dirbti sveikatai kenksmingomis sąlygomis (triukšmas, blogas apšvietimas, karštis/šaltis ir pan.)?</i>	
Niekada	18
Retai	18
Retkarčiais	23
Dažnai	12
Labai dažnai	15

Pagal darbo specifiką ir pareigybės darbuotojai neturėtų susidurti su minėtomis kenksmingomis sąlygomis, tačiau rodikliai signalizuoja apie tam tikras rizikas. Viena iš galimų priežasčių galėtų būti triukšmas, kuris susidaro ugdymo proceso metu ir gali turėti įtakos darbo aplinkai. Būtina atlikti išsamų vertinimą, nustatyti kritines sritis ir imtis priemonių joms pašalinti. Rekomenduojama atlikti darbuotojų apklausą, siekiant išsiaiškinti, kokios kenksmingos sąlygos egzistuoja darbo aplinkoje ir parengti sprendimų paieškos strategiją.

<i>Ar dažnai Jūsų darbas yra fiziškai sunkus (apkrova raumenims, fizinis nuovargis, ir pan.)?</i>	
Niekada	42
Retai	17
Retkarčiais	21
Dažnai	5
Labai dažnai	1

Kai kuriems darbuotojams fizinis krūvis kelia iššūkių. Rekomenduojama nuosekliai stebėti darbo krūvio pasiskirstymą ir, esant poreikiui, taikyti prevencines priemones fizinio nuovargio mažinimui.

<i>Kaip dažnai trūksta asmens apsaugos priemonių, kurios yra skirtos saugiai vykdyti darbo procesus?</i>	
Niekada	51
Retai	17
Retkarčiais	13
Dažnai	4
Labai dažnai	1

Pastebimas asmens apsaugos priemonių trūkumo faktas. Nors dauguma darbuotojų stokos nejaučia, pasitaiko atvejų, kai priemonių pritrūksta, o tai gali kelti diskomfortą ar riboti saugų darbo funkcijų atlikimą. Šie signalai rodo, kad svarbu nuolat vertinti priemonių prieinamumą ir nedelsiant reaguoti net į pavienius trūkumo atvejus, užtikrinant visapusišką darbuotojų saugą ir sveikatą.

<i>Ar trūksta darbo procesui atlikti reikalingų priemonių? - techninis personalas - darbo drabužiai, įrankiai... - kiti darbuotojai - priemonės reikalingos darbui atlikti ir kiti rekvizitai...</i>	
Niekada	41
Retai	22
Retkarčiais	17
Dažnai	4
Labai dažnai	2

Darbo priemonės užtikrinamos tinkamai, tik retais atvejais respondentai išreiškia jų trūkumą, kas gali būti susiję su specifiniais darbo pobūdžio ar situaciniais veiksniais, vertais papildomo dėmesio siekiant išvengti galimų darbo kokybės ar saugumo sutrikimų.

5.4. Veiksnių susijusių su darbo organizavimu analizavimas

<i>Darbo užmokestis yra pakankamas Jūsų poreikiams?</i>	
Niekada	11
Retai	15
Retkarčiais	32
Dažnai	26
Labai dažnai	2

Nors atsakymų pasiskirstymas atskleidžia įvairius požiūrius į atlyginimo lygį, visgi, psichosocialinėje terpėje atlygio sąlyga yra artėjanti prie lygio, kuris turi įtaką darbo gerovės užtikrinime. Svarbus aspektas, kad atlygis yra įtakojamas ne vadovybės, bet kompetentingumo, pareigų bei įstaigos pavaldumo. Siūlymai, sprendžiant šį klausimą: sudaryti sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją, pasiūlyti papildomus etatus, neformalios švietimo formos sistemas ir pan.

<i>Kaip dažnai jaučiatės nesaugiai dėl savo darbo vietos (bijote, kad prarasite darbo vietą, sumažės atlyginimas)?</i>	
Niekada	35
Retai	21
Retkarčiais	27
Dažnai	2
Labai dažnai	1

Darbo aplinkoje vyraujantis požiūris atspindi tvirtumo ir stabilumo jausmą – vertinama tiek užimama pozicija, tiek organizacinė kultūra. Vis dėlto pasitaiko atvejų, kai jaučiamas tam tikras neapibrėžtumas ar nerimas dėl ateities, kurį gali lemti tokie veiksniai kaip amžius, nepakankama kvalifikacija ar darbo sąlygų pokyčiai.

Siekiant užtikrinti darbo aplinkos stabilumą, verta atlikti nuodugnesnę analizę dėl galimų nesaugumo jausmo priežasčių ir, atsižvelgiant į gautus duomenis, taikyti prevencines priemones, kurios padėtų kurti labiau užtikrintą ir pasitikėjimu grįstą darbo aplinką.

Išvada:**Ištaigos įvertinimas žodžiu: Patenkinamai**

Detalizavimas: Tyrimas atliekamas remiantis psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais patvirtintais LR SAM ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro, Lietuvai adaptuotais Jungtinės karalystės Sveikatos ir saugos tarnybos parengtais streso valdymo standartais, taikant gerąją praktiką, mokslinius tyrimus ir tarptautinių organizacijų rekomenduojamas metodikas.

Apibendrinimas: Psichosocialinių rizikos veiksnių poveikis darbuotojų gerovei vertinamas toleruotinai, tačiau tyrimo rezultatai signalizuoja apie pavienes, bet reikšmingas netinkamo mikroklimato užuomazgas, kurios neturėtų būti ignoruojamos. Rekomenduojama analizuoti konkrečius pareigybių ar darbuotojų atvejus, nes būtent šiame kontekste gali slypėti gilesnės rizikos priežastys.

Svarbu suprasti, kad mikroklimatas darbovietėje yra dinamiška ir jautri sistema – net vieno darbuotojo demotivacija ar patiriamas emocinis diskomfortas gali turėti grandininę reakciją visam kolektyvui. Tokiais atvejais krenta bendras darbuotojų psichologinis tonusas, mažėja motyvacija, silpnėja įsitraukimas į veiklas, o galiausiai gali suprastėti ir darbo bei ugdymo kokybė.

Pažymėtina, kad ne visi darbuotojai vienodai supranta, kas laikoma ilgalaikiu, sistemingu psichologiniu teroru – galimas dalykas, jog pati sąvoka nėra visiškai aiški arba interpretuojama skirtingai, todėl rekomenduojama skirti daugiau dėmesio šio termino aiškinimui, pasitelkiant aiškius apibrėžimus ar praktinius pavyzdžius, kurie padėtų užtikrinti bendrą supratimą ir vienodą vertinimo standartą.

Siekiant išvengti neigiamų pasekmių, būtina taikyti tikslingas prevencines priemones: stiprinti vidinę komunikaciją, skatinti grįžtamojo ryšio kultūrą, užtikrinti pagalbos prieinamumą, kai ji yra reikalinga, investuoti į kvalifikacijos kėlimą ir sudaryti sąlygas darbuotojams konstruktyviai spręsti darbovietėje kylančius iššūkius.

Tik nuoseklus ir atsakingas dėmesys darbuotojų psichologinei savijautai sudaro palankias sąlygas kurti ilgalaikę, emociškai saugią ir efektyvią darbo aplinką.

Atkreiptinas dėmesys:

- 1) Įtampotos ir/arba nuovargio darbe mažinimas;
- 2) Organizuoti dialogą (papildomi susirinkimai, nepriklausomų ekspertų mokymai, bei konsultacijos, darbuotojų švietimas);
- 3) Kelti ištaigos mikroklimatą pasitelkiant sutartines tvarkas;
- 4) Keisti bendravimo kultūrą;
- 5) Sukurti papildomas priemones darbuotojų atlygio klausimo gerinimui;
- 6) Peržiūrėti reikiamų priemonių ir rekvizitų įsigyjimo poreikį;
- 7) Įvertinti fizinės indikacijos rodiklius (dėl ko kyla fizinis nuovargis, kokia yra darbo aplinka iš profesinių ir ergonominių veiksnių).

Rekomendacijos:

- 1) Organizuoti išorinių konsultantų (lektorių) mokymus aktualiais darbo proceso gerinimo klausimais;
- 2) Nustatyti periodą, po kurio bus pakartojamas psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas.

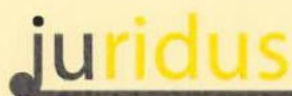
Vertinimą atliko:
MB „Saugi darbovietė“
Direktorius Arvydas Petrulis
Pažymėjimo numeris – Nr.2023/004

MB „Saugi darbovietė“ direktorius

Arvydas Petrulis



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



konsultacijų biuras

Taikos pr. 30-50, Klaipėda, Lietuvos Respublika; Įmonės kodas: 302637244

www.juridus.lt

PAŽYMĖJIMAS

Nr. 2023/004

Pažymime, kad

ARVYDAS PETRULIS

(vardas, pavardė)

1986-12-19

(gimimo data)

2023 m. sausio 31 d. - vasario 03 d. mokėsi pagal „**Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo mokymo programą**“ (16 val.) ir išlaikė žinių vertinimo testą.

Temos pavadinimas	Akademinų valandų skaičius		
	Iš viso	paskaitoms	pratyboms
1. Psichosocialiniai veiksniai, stresas darbe, jo poveikis darbuotojų sveikatai ir gerovei, darbingumui	7	4,5	2,5
2. Tarptautinių organizacijų gairės dėl psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo	2	1,5	0,5
3. Psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo teisinis reglamentavimas Lietuvoje	1	1	-
4. Psichosocialinių veiksnių tyrimo, vertinimo principai ir metodikos	6	2	4
	16	9	7



Direktorė

Mokymų vadovė

Profesinės sveikatos specialistė

2023 m. vasario 03 d.

Julija Stankienė

Inga Grunskytė

Klaipėda, Lietuvos Respublika