



MB „SAUGI DARBOVIETĖ“

Tarandės g. 34, Vilnius

Tel. +37066267686

info@saugidarboviete.lt

# VILNIAUS SIMONO STANEVIČIAUS PROGIMNAZIJOS PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ IR MOBINGO VERTINIMAS

Vilnius

2021

**Turinys**

1. Vertinamos darbovietės charakteristikos: .....	3
2. Psichosociolinių rizikos veiksnių identifikavimo etapai:.....	3
3. Stresinės darbo charakteristikos:.....	4
4. Grafinis anoniminių darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo anketų rezultatų atvaizdavimas .....	5
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	14
4.4. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu .....	19
5. Psichosocialinių rizikos veiksnių reguliavimas .....	20
5.1. Veiksnių susijusių su mobingu analizė .....	19
5.2. Veiksnių susijusių su darbo reikalavimais analizė.....	25
5.3. Veiksnių susijusių su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu analizė.....	28
5.4. Veiksnių susijusių su darbo organizavimu analizė .....	31
Išvada .....	31

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 Simono Stanevičiaus progimnazija
Adresas	S. Stanevičiaus g. 25, LT-07133 Vilnius
Kodas	290008970
Tiriamos darbo vietos	Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis
Darbuotojų kurie gali būti veikiami psichosocialinių rizikos veiksnių skaičius	100
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. 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 veiksnius nustatoma ar egzistuoja streso darbe problema;
- identifikuojami galimi psichosocialiniai rizikos veiksniai;
- identifikuojami mobingo rizikos veiksniai.

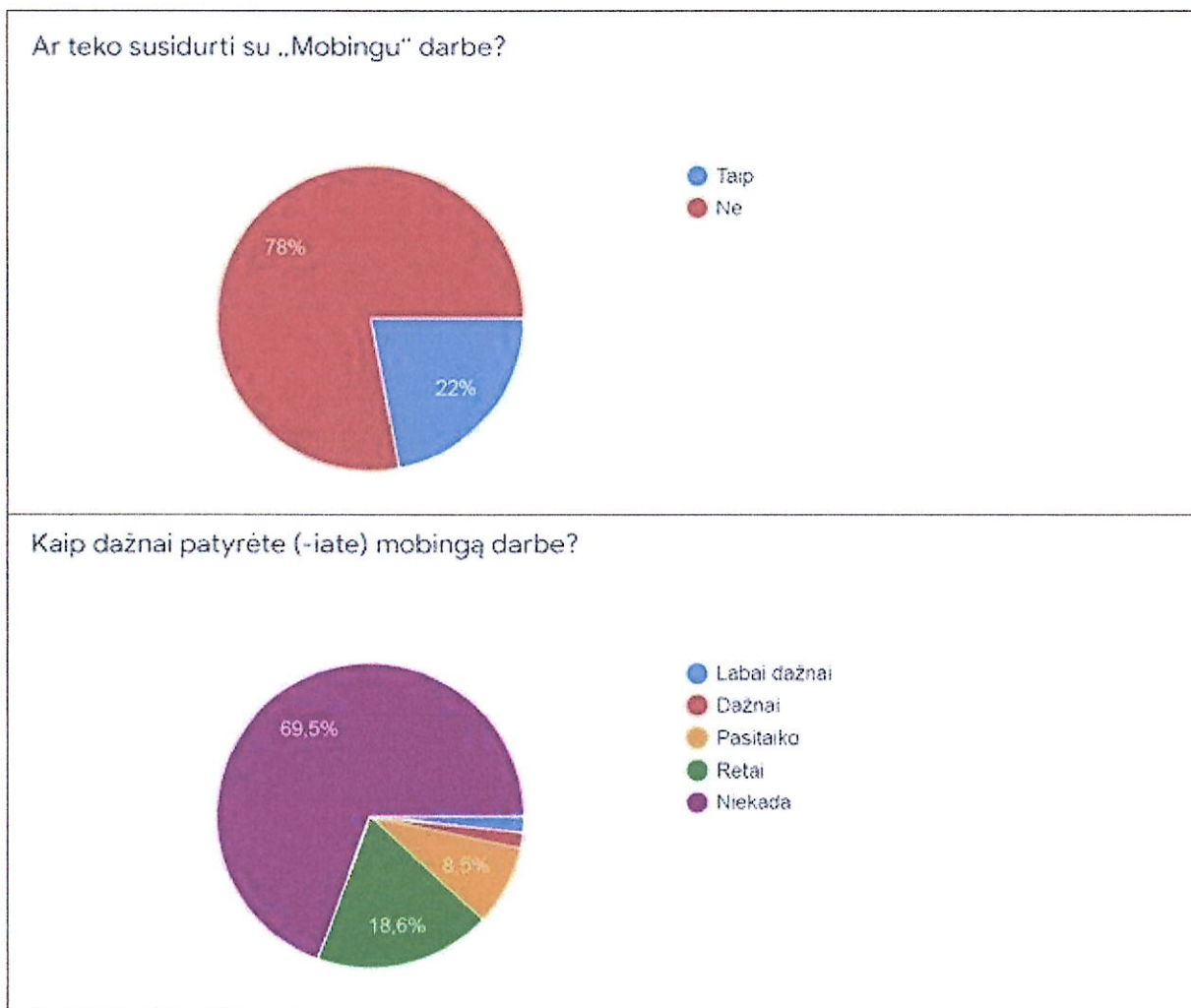


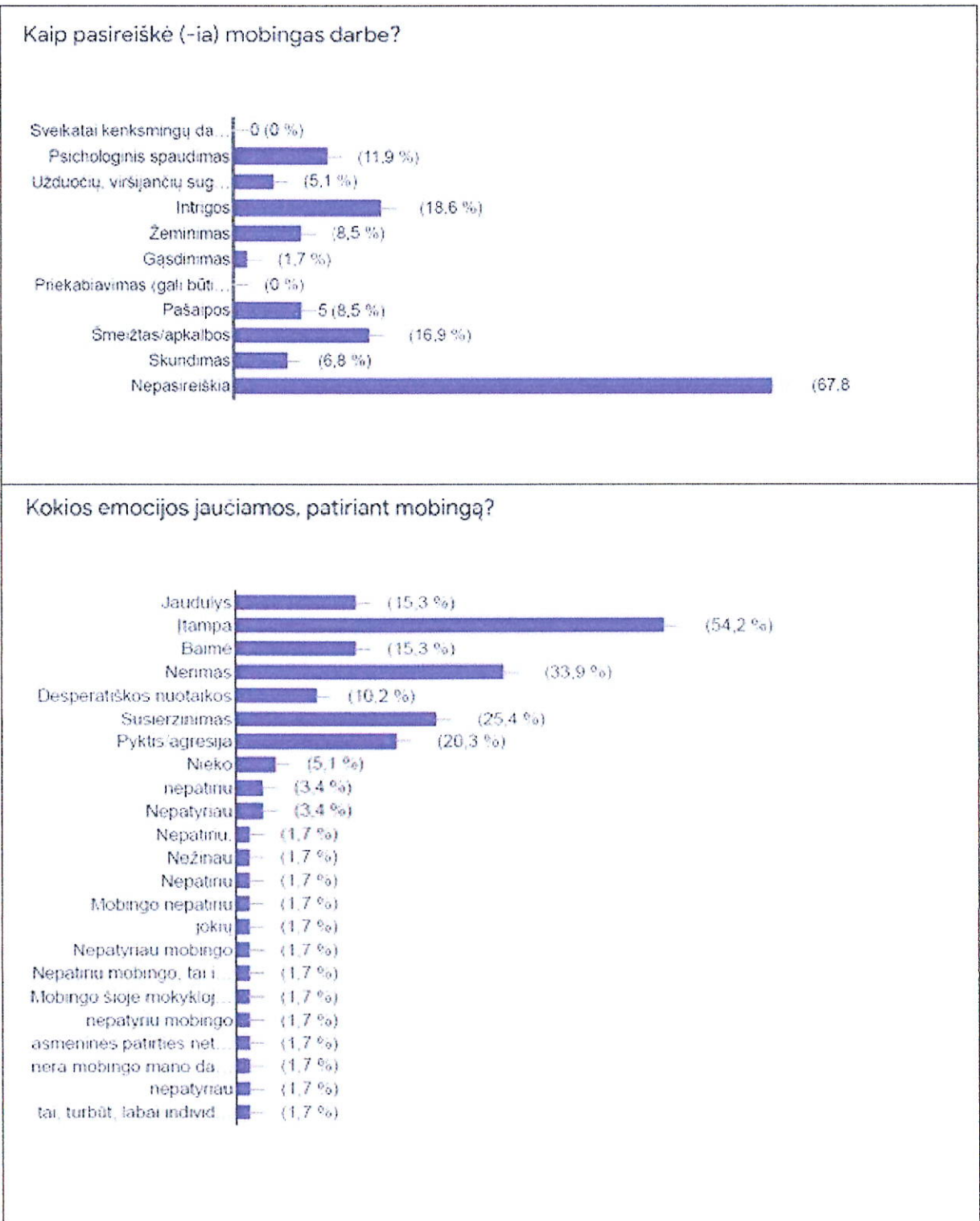
**3. Stresinės darbo charakteristikos:**

<b>KATEGORIJA</b>	<b>PUNKTAI</b>
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.

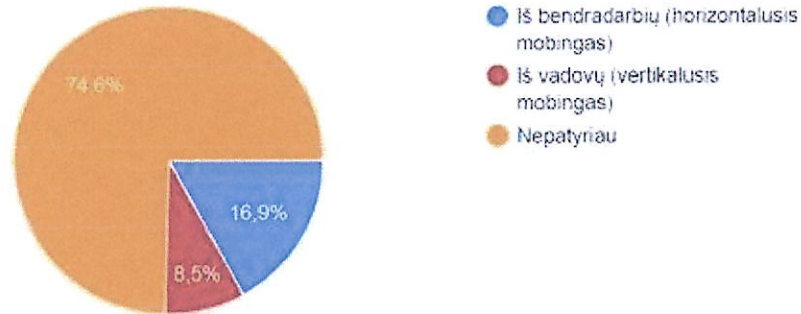
#### 4. Grafinis anoniminių darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo anketų rezultatų atvaizdavimas

##### 4.1. Veiksniai susiję su mobingu

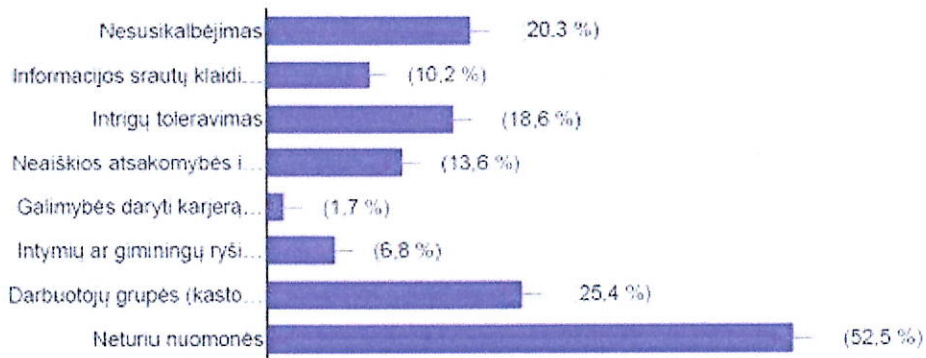




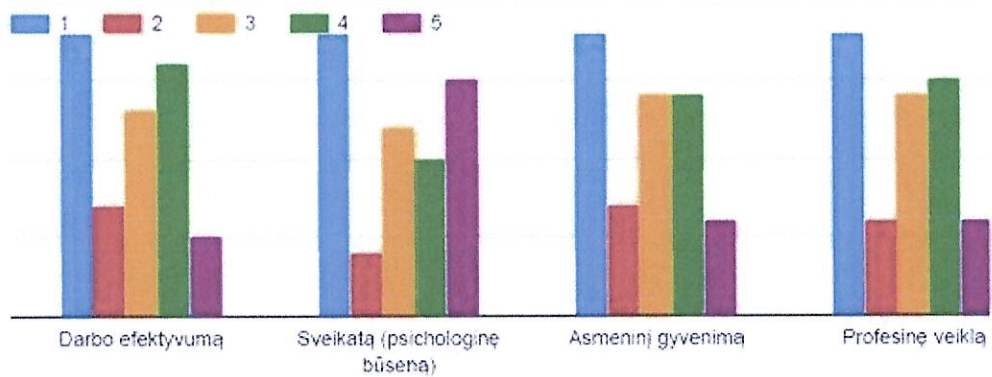
Kokios rūšies mobingą patyrėte (-iate) darbe?



Kokios, Jūsų nuomone, mobingo darbovietėje priežastys?

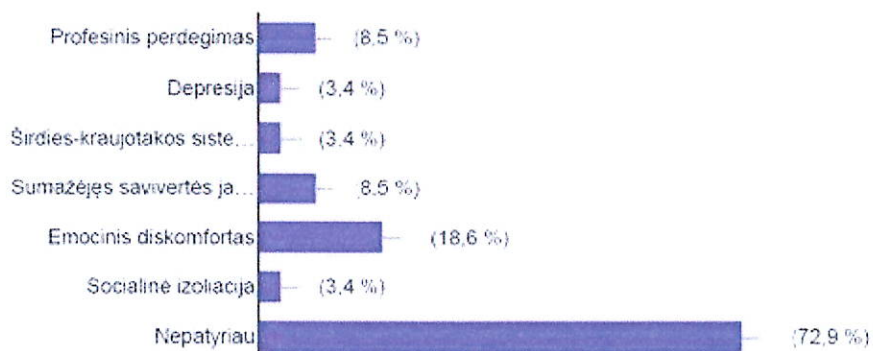


Įvertinkite kiekvieną 5 balų skalėje, kur 1 reiškia „visai neveikia“, 2 – „galbūt neveikia“, 3 – „neapsisprendžiu“, 4 – „veikia kažkiek“, 5 – „veikia labai“ kaip mobingas darbe veikia Jūsų:

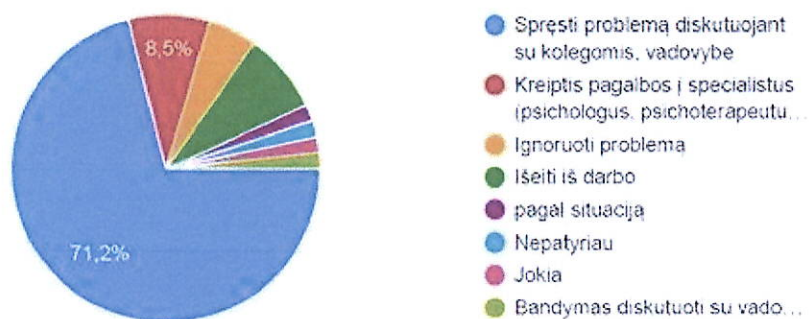




Kokias mobingo pasekmes patyrėte (-iate)?



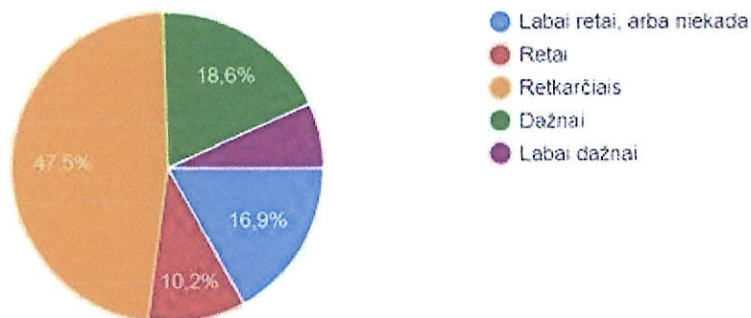
Kokią rinktumėtės mobingo intervenciją?



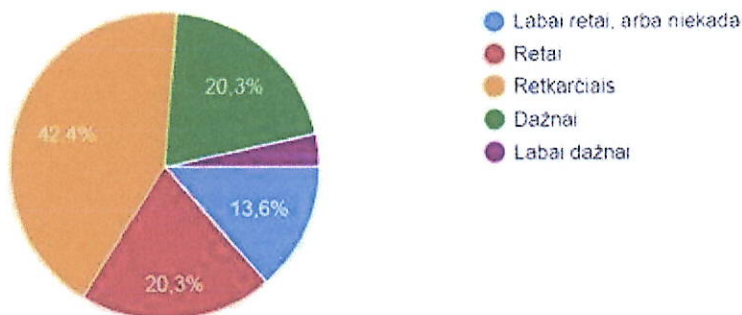


#### 4.2. Veiksniai susiję su darbo reikalavimais

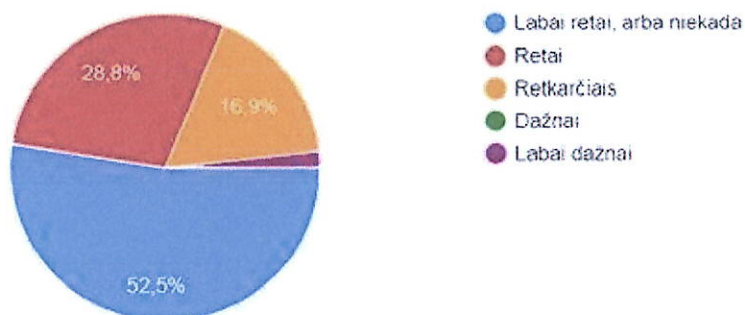
Ar Jūsų darbo krūvis yra reguliarus (ar nesusikaupę daug darbo vienu metu)?



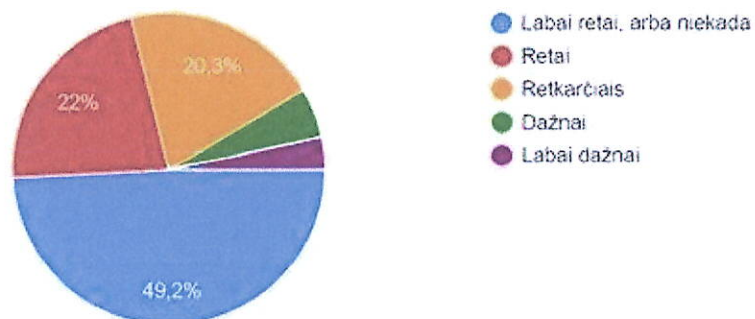
Ar dažnai reikia skubėti, kad padarytumėte darbus iki galo (darbo pabaigos, arba numatyto darbų baigimo termino)?



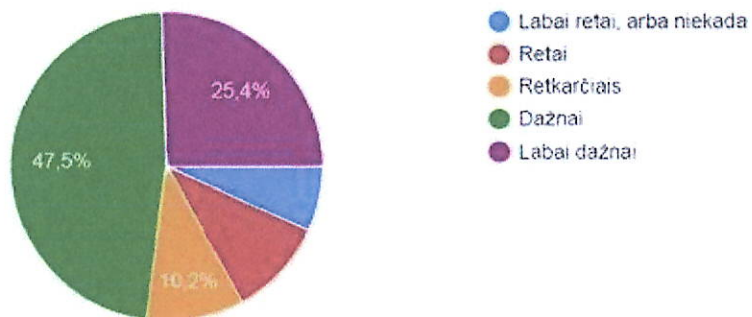
Ar dažnai iš Jūsų yra reikalaujama daugiau nei Jūs sugebate atlikti (turite reikiamą kompetenciją užduočiai, mokate arba pakankamai turite laiko)?



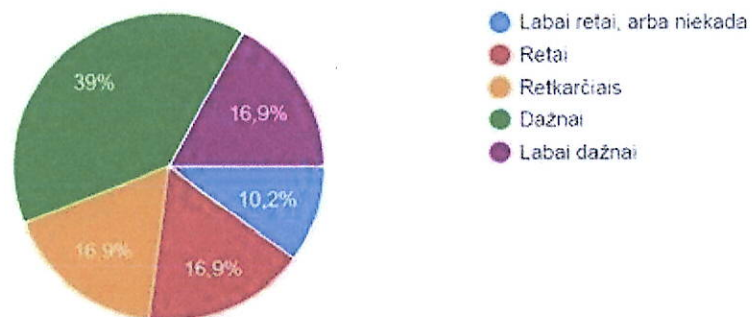
Ar dažnai keičiasi užduotys ir reikalavimai Jūsų atliekamam darbui?



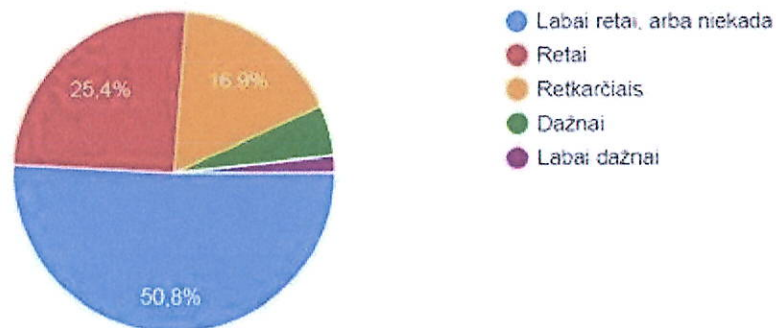
Ar galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti formuojamas užduotis darbo procese (pasirinkti Jums tinkamą darbo principą formuojamai užduočiai pasiekti)?



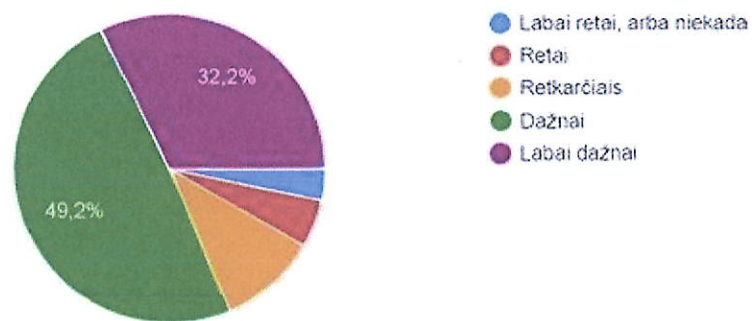
Ar turite įtaką kada yra sprendžiami svarbūs Jūsų darbo aspektai?



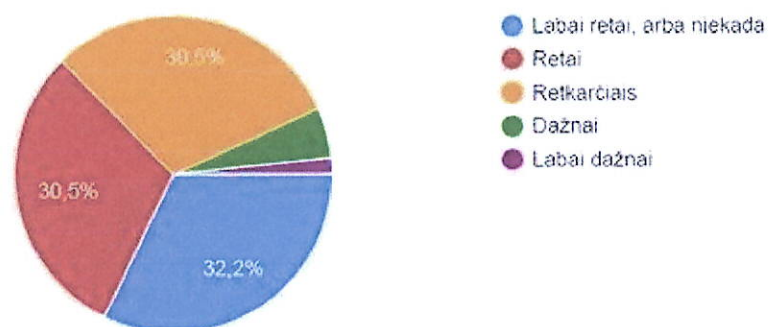
Ar trūksta informacijos kaip turi būti atliekamas Jūsų darbas?



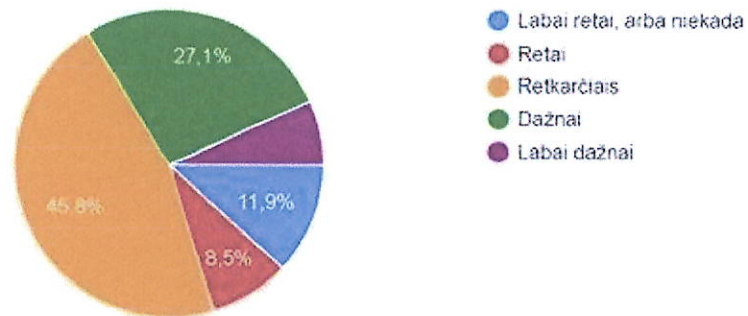
Ar Jūs galite apibūdinti savo darbo atsakomybės ribas?



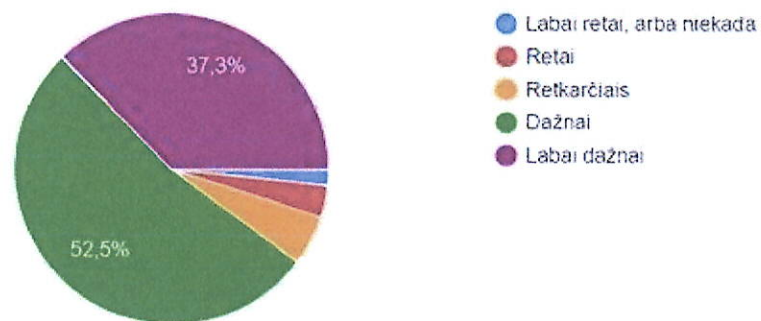
Ar susiduriate su klientų (ar kitų interesantų) nepasitenkinimu?



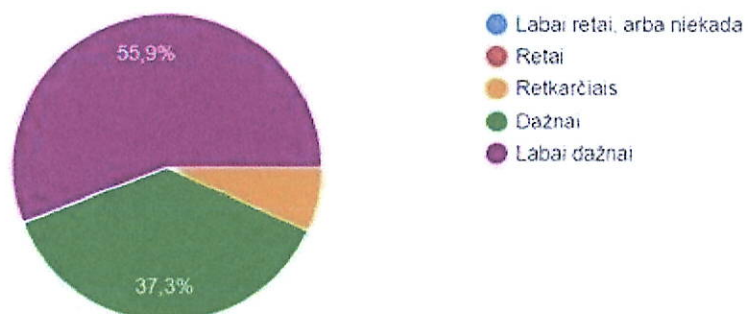
Ar Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis?



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

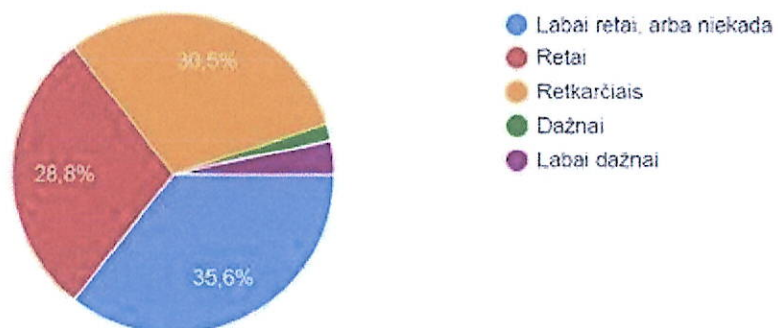


Ar Jūs esate patenkintas savo darbu šioje darbovietėje?

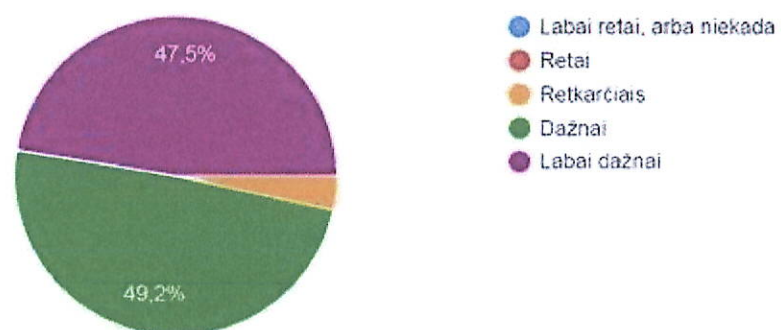




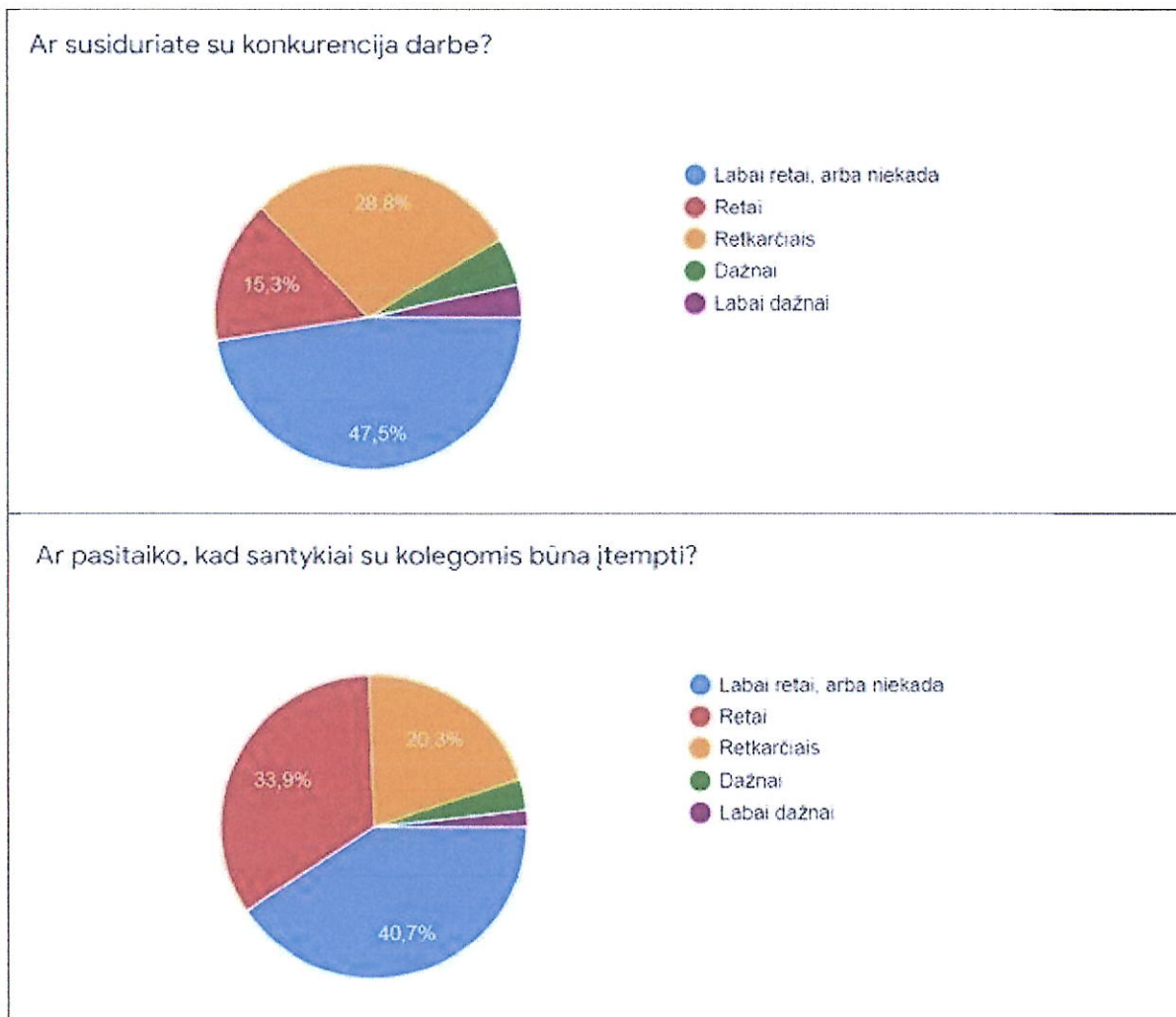
Ar Jūsų darbas yra monotoniškas?



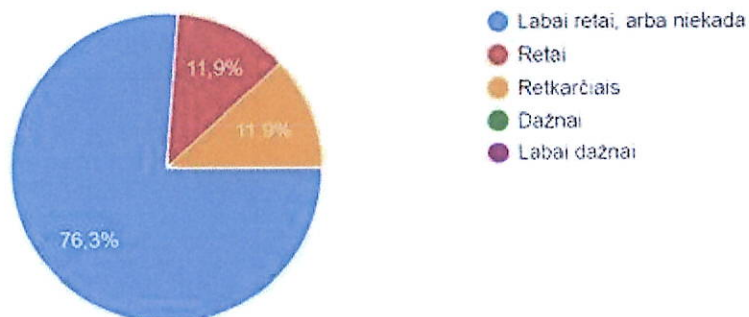
Ar Jūsų darbas Jums yra įdomus?



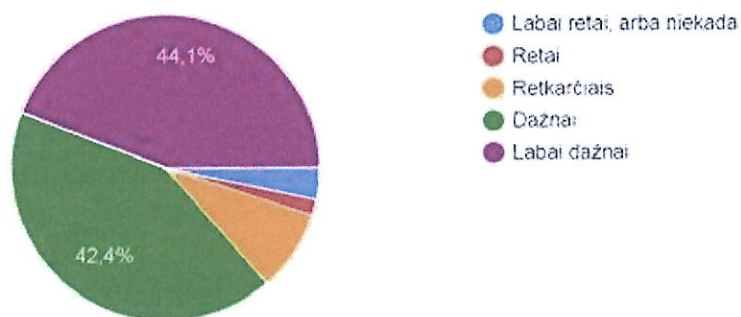
### 4.3. Veiksniai susiję su darbuotojų tarpusavio santykiai ir / ar santykiais su darbdaviu



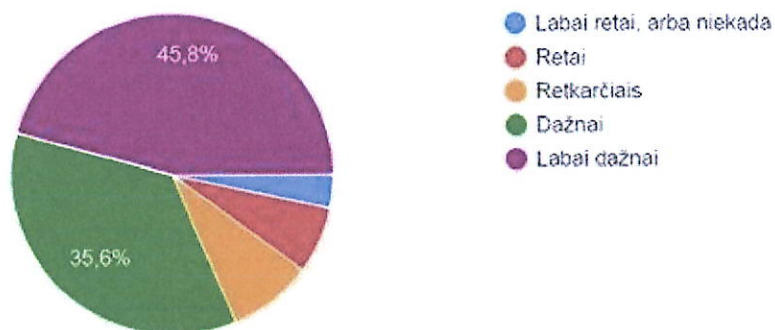
Ar pasitaiko, kad Jūsų vadovas darbus skirsto neteisingai ir šališkai (Jūsų nuomone lengvesni darbai tenka kitiems darbuotojams, kurie turi geresnius santykius su vadovu)?



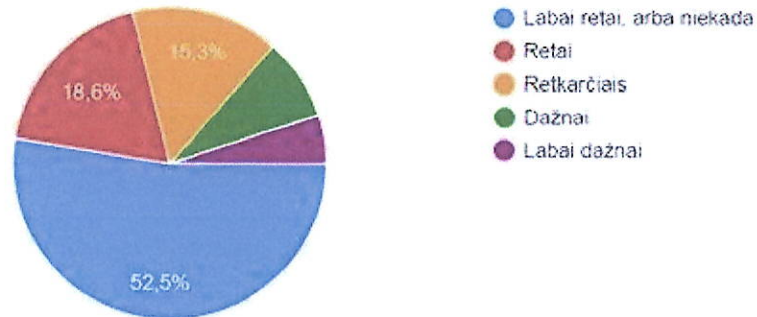
Kaip dažnai Jūsų vadovas padeda ir pataria, kai yra reikalinga pagalba?



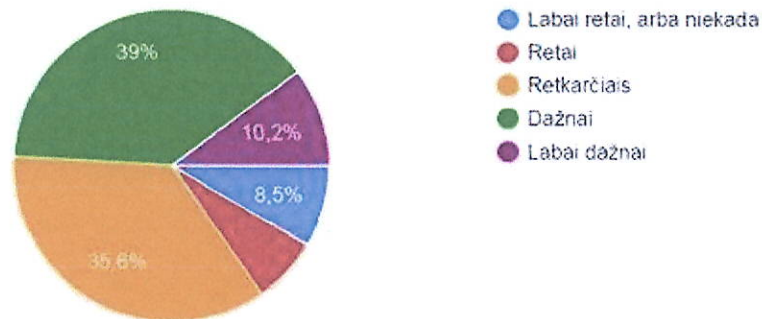
Kaip dažnai turite galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją?



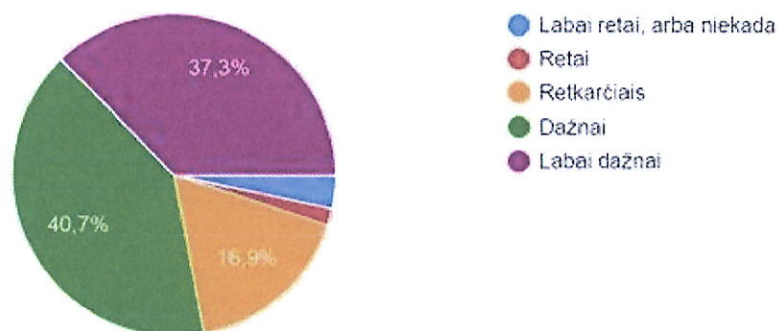
Kaip dažnai yra neatsižvelgiama į Jūsų nuomonę, kai yra priimami sprendimai susiję su Jūsų darbo gerove?



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

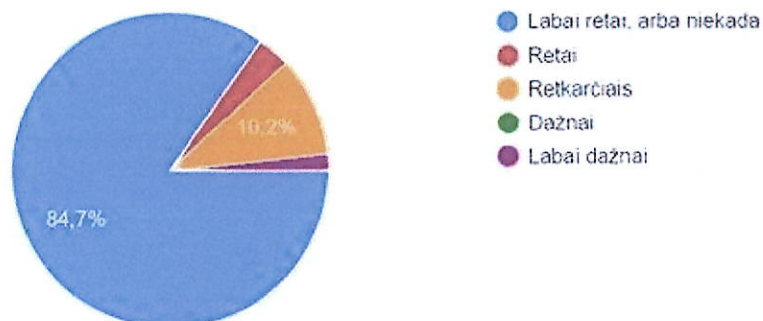


Ar esate apsaugomi nuo grasinimų ar įžeidinėjimų darbe?

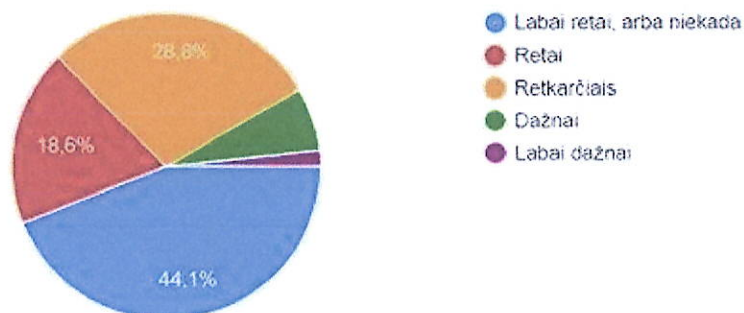




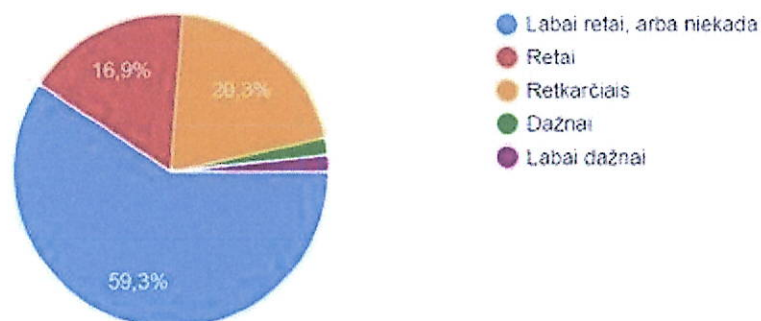
Ar tenka matyti, kad Jūsų akivaizdoje būtų įžeidinėjami kiti darbuotojai, prieš juos naudojamas smurtas ar priekabiaujama?



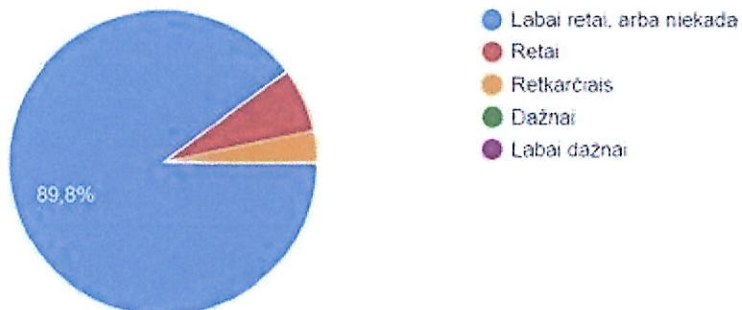
Ar tenka dirbti sveikatai kenksmingomis sąlygomis (triukšmas, blogas apšvietimas, karštis/šaltis ir pan.)?



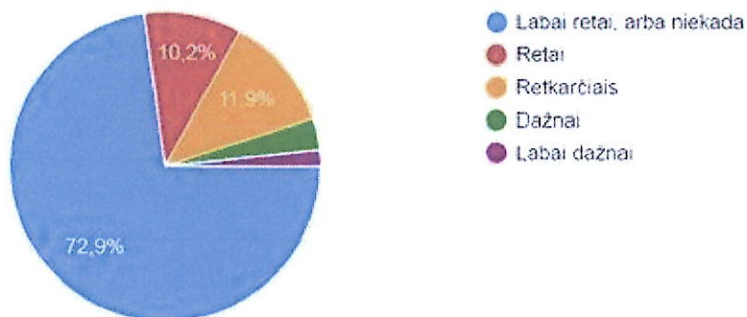
Ar dažnai Jūsų darbas yra fiziškai sunkus (apkrova raumenims, fizinis nuovargis, ir pan.)?



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

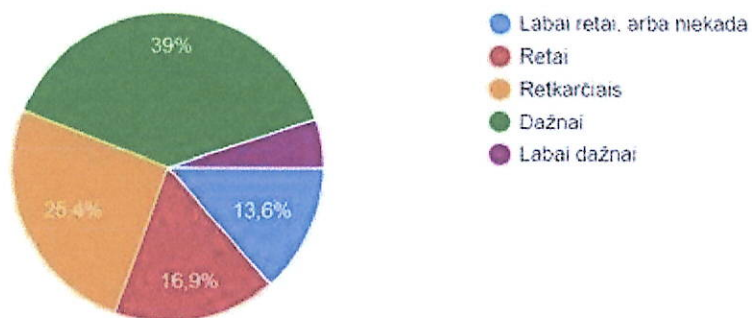


Ar trūksta darbo procesui atlikti reikalingų priemonių (darbo drabužiai, kiti rekvizitai)?

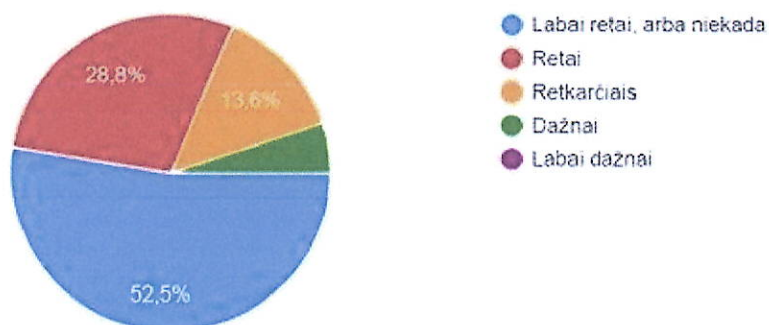


#### 4.4. Veiksniai, susiję su darbo organizavimu

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 22%	Ne 78%			Analizuojant mobingo veiksnių rezultatus fiksuojamas mobingo pasireiškimo faktoriai. Pagal sekancijų klausimų atsakymus daroma išvada, kad mobingo sąvoka darbo aplinkoje ir tam tikrų darbuotojų atvejais pasitaikantis reiškinys. Mobingas taip pat yra žinomas iš profesinės veiklos.
Kaip dažnai patyrėte (-iate) mobingą darbe?	Labai dažnai 1.7%	Dažnai 1.7%	Pasitaiko 8.5%	Retai 18.6%	Niekada 69.5%
Lyginant pirmo ir antro klausimo rezultatus (procentinė išraiška tarp patyrusių mobingą ir jo					



Kaip pasireiškė (-ia) mobingas darbe?	Sveikatai kenksmingų darbo sąlygų skyrimas 0%	Psichologinis spaudimas 11.9%	Užduočių, viršijančių sugebėjimus, skyrimas 5.1%	Intrigos 18.6%	Žeminimas 8.5%	Gąsdinimas 1.7%	Priekabiavimas (gali būti ir seksualinis) 0%	Pašaipos 8.5%	Šmeižtas / apkalbos 16.9%	Skundimas 6.8%	Nepasireiškęs 67.8%	<p>dažnumo) daroma išvada, kad mobingas nėra pasikartojantis procesas. Buvo pasiteikę vienetiniai atvejai. Kadangi pagal mobingo apibrėžimą, tai turėtų būti periodiškai pasikartojantis procesas, todėl pagal šiuos duomenis nėra poreikio nustatyti papildomas priemones.</p> <p>Nėra matoma tendencingumo, kuriuo vadovaujantis būtų galima išskirti vadovybės, ar personalo įtaką mobingo atvejams. Pasiskirstymas tarp atsakymų yra tolygus, siejamas su kitais veiksniais ar įvykiais, kurie ne visada gali būti apibrėžiamo mobingo sąvoka.</p>
---------------------------------------	--	----------------------------------	---	-------------------	-------------------	--------------------	---	------------------	------------------------------	-------------------	------------------------	--

Kokios emocijos jaučiamos, patiriant mobingą?	Jaudulys 15.3%	Įtampa 54.2%	Baimė 15.3%	Nerimas 33.9%	Desperatiškos nuotaikos 10.2%	Susierzinimas 25.4%	Pyktis/agresija 20.3%	Nepasireiškia 34%	Respondentų atsakymai (lyginant tarp klausimų procentinės išraiškos) yra siejami su momentine emocija, kuri galėjo būti įtakojama ir įsivaizduojamų veiksmų. “Numatymas kaip jausčiausi jeigu patirčiau”, arba vienetinių veiksmų “laikinas konfliktas”.
Kokios rūšies mobingą patyrėte darbe?	Iš bendradarbių (horizontalus mobingas) 16.9%	Iš vadovų (vertikalus mobingas) 8.5%	Nepatyrėu 74.6%	Vadovybės mobingo faktorius nors ir nėra esminis, tačiau yra įvardijamas, todėl išvada daroma, kad vidiniai mobingo procesai gali būti traktuojami kaip pavieniai įvykę įvykiai, ar nesusikalbėjimai. Prevencijos priemonių planas bus numatoma priemonė darbuotojų švietimas. Vidiniai					

<p>Kokios, Jūsų nuomonė, mobingo darbovietėje priežastys?</p>	<p>Nesusikalbėjimas 20.3%</p>	<p>Informacijos srautų klaidinga interpretacija 10.2%</p>	<p>Intrigų toleravimas 18.6%</p>	<p>Neaiškios atsakomybės ir pareigų ribos 13.6%</p>	<p>Galimybės daryti karjerą nebuvimas 1.7%</p>	<p>Intymių ar gimininių ryšių dominavimas tarp pavaldinių ir vadovybės 6.8%</p>	<p>Darbuotojų grupės (kastos) susidarymas 25.4%</p>	<p>Neturiu nuomonės 52.5%</p>	<p>mobingo procesai gali būti fiksuojami dėl darbuotojų tarpusavio nesutarimų, požiūrių skirtumo, konkurencijos, stiekio "būti aukščiau"</p>
<p>Ivertinkite kiekvieną 5 balų skalėje, kur 1 reiškia „visai neveikia“, 2 – „galbūt neveikia“, 3 – „neapsisprendžiui“, 4 – „veikia kažkiek“, 5 – „veikia labai“ kaip mobingas darbe veikia</p>	<p>Darbo efektyvumą 160</p>	<p>Sveikatą (psichologinę būseną) 177</p>	<p>Asmeninį gyvenimą 160</p>	<p>Profesinę veiklą 162</p>					<p>Išskiriama problema – dialogo trūkumas. Sudarinėjant prevencijos priemonių planą bus įtraukiami veiksmai.</p>
<p>Kadangi yra tiriama ne konkrečiam darbuotojui daroma įtaka, o bendra visuma, todėl balų išraiška apibrėžiama ribose nuo 59 iki 295. Kiekvieno atsakymo balų skaičius nėra stipriai nutolęs nuo aritmetinio vidurkio, todėl nėra</p>									

Jūsų:	Profesinis perdegimas 8.5%	Depresija 3.4%	Širdies-kraujotakos sistemos sutrikimai ir kitos ligos 3.4%	Sumažėjęs savivertės jausmas 8.5%	Emocinis diskomfortas 18.6%	Socialinė izoliacija 3.4%	Nepatyrčiau 72.9%	išskiriamos intensyviai probleminės vietos.
Kokias mobingo pasekmes patyrėte (-iate)?								Emocinis diskomfortas yra natūralus atsakas į mobingo (arba nepatogių situacijų) procesą, todėl nesant didesnei kintančių procentinei išraiškai yra sprendžiamas atliekant kituose punktuose numatomus veiksmus
Kokią rinktumėte mobingo intervenciją?	Spręsti problemą diskutuojant su kolegomis, vadovybe 71.2%	Kreiptis pagalbos į specialistus (psichologus, psichoterapeutus, teisininkus ir t.t.) 8.5%	Ignoruoti problemą 5.1%	Išėiti iš darbo 8.5%	Nepatyrčiau 1.7%			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)?	16.9%	10.2%	47.5%	18.6%	6.8%	Darbo krūvis retkarčiais pasitaiko kintantis, tačiau dažnai tai priklauso nuo darbovietės darbo specifikos. Prevencijos priemonių plane numatoma, kaip klausimas galėtų būti gerinamas.
2.	Ar dažnai reikia skubėti, kad padarytumėte darbus iki galo (darbo pabaigos, arba numatyto darbų baigimo termino)?	13.6%	20.3%	42.4%	20.3%	3.4%	Darbo tempo rezultatai yra pasiskirstę pirmoje klausimo dalyje (nuo labai retai iki retkarčiais), todėl daroma išvada, kad procesą galima gerinti aptariant su darbuotojais laiko planavimo subtilybes, tačiau labai didelės, ar kritinės įtakos nedaro.
3.	Ar dažnai iš Jūsų yra reikalaujama daugiau nei Jūs sugebate atlikti (turite reikiamą kompetenciją užduočiai, mokate arba pakankamai turite laiko)?	52.5%	28.8%	16.9%	0%	1.7%	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?	49.2%	22%	20.3%	5.1%	3.4%	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)?	6.7%	10.2%	10.2%	47.5%	25.4%	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?	10.2%	16.9%	16.9%	39%	16.9%	Daugiau nei pusė respondentų nurodo, kad ne visada tačiau dažniausiai (bendras rodiklis) sprendimo keitimo galimybė jų yra įtakojama.
7.	Ar trūksta informacijos kaip turi būti atliekamas Jūsų darbas?	50.8%	25.4%	16.9%	5.1%	1.7%	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?	3.4%	5.1%	10.1%	49.2%	32.2%	Didžioji dalis darbuotojų savo atsakomybės supranta. Rizika nėra vertinama.

9.	Ar susiduriate su klientų (ar kitų interesantų) nepasitenkinimu?	32.2%	30.5%	30.5%	5.1%	1.7%	Darbuotojai retai susiduria su tėvų ar kitų interesantų nepasitenkinimu, todėl prevencijos priemonių plane bus siūloma rekomendacinio pobūdžio priemonė – stresinių situacijų valdymas.
10.	Ar Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis?	11.9%	8.5%	45.8%	27.1%	6.7%	Dalis darbuotojų nurodo, kad darbo sąlygos kelia įtampą, todėl vertinant riziką, reikėtų atsižvelgti į šią sritį ir numatyti priemones padėsiančias gerinti situaciją.
11.	Ar dažnai Jums atrodo, kad Jūsų atliekamas darbas yra svarbus ir prasmingas?	1.7%	3.4%	5.1%	52.5%	37.3%	Darbuotojai jaučia atliekamo darbo svarbą, šis veiksnys yra svabus bendrame psichosocialinio rizikos veiksnio kontekste.
12.	Ar Jūs esate patenkintas savo darbu šioje darbovietėje?	0%	0%	6.8%	37.3%	55.9%	Didžioji dalis darbuotojų nurodo, kad yra patenkinti darbu šioje darbovietėje.
13.	Ar Jūsų darbas yra monotoniškas?	35.6%	28.8%	30.5%	1.7%	3.4%	Didžioji dalis darbuotojų nejaučia monotoniškos darbe, todėl rizika yra priimtina.
14.	Ar Jūsų darbas Jums yra įdomus?	0%	0%	3.3%	49.2%	47.5%	Atliekamas pareigybinis darbas yra įdomus.

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

Nr.	Rizikos veiksnys	Labai retai, niekada	Retai	Retkarčiais	Dažnai	Labai dažnai	Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo rezultatas
1.	Ar susiduriate su konkurencija darbe?	47.5%	15.3%	28.8%	5%	3.4%	Konkurencija darbe nėra esminis aspektas, pagal atliekamą darbo pobūdį darbuotojams nėra poreikio konkurencijai.
2.	Ar pasitaiko, kad santykiai su kolegomis būna įtempti?	40.7%	33.9%	20.3%	3.4%	1.7%	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)?	76.3%	11.9%	11.9%	0%	0%	Darbų paskirstymas nėra paremtas šališkumo principu. Priemonė, kuri dar labiau gali padėti sumažinti rodiklį, konkretus skiriamų užduočių įvardijimas su paaiškinimais.
4.	Kaip dažnai Jūsų vadovas padeda ir pataria, kai yra reikalinga pagalba?	3.4%	1.7%	8.4%	42.4%	44.1%	Vadovo darbo principas vykdomas teisingai, darbuotojai gali tikėtis pagalbos darbo procese.



5.	Kaip dažnai turite galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją?	3.4%	6.7%	8.5%	35.6%	45.8%	Kvalifikacijos kėlimas yra pakankama priemonė sukurti tinkama darbuotojų darbo atmosferą.
6.	Kaip dažnai yra neatsižvelgiama į Jūsų nuomonę, kai yra priimami sprendimai susiję su Jūsų darbo gerove?	52.5%	18.6%	15.3%	8.5%	5.1%	Yra rodiklių, kurie signalizuoja apie poreikį gerinti situaciją, tačiau jie nėra kritiniai. Situacijos gerinimas remiasi į darbinės funkcijas, kurios yra apibrėžiamos įstatymine tvarka, pareiginėmis instrukcijomis ir pan., todėl vienintelė priemonė sprendžiant šį klausimą dialogas su darbuotojais.
7.	Kaip dažnai yra vertinamas Jūsų darbas (esate informuojamas apie sėkmingai/ nesėkmingai vykdomą darbo procesą)?	8.5%	6.7%	35.6%	39%	10.2%	Respondentų nuomone organizuojamas pakankamas atliekamo darbo įvertinimas.
8.	Ar esate apsaugomi nuo grasinimų ar įžeidinėjimų darbe?	3.4%	1.7%	16.9%	40.7%	37.3%	Darbinėje aplinkoje yra tinkama savitarpio pagarbos kultūra, todėl nesusidaro tarpė netinkamo dialogo naudojimui.
9.	Ar tenka matyti, kad Jūsų akivaizdoje būtų įžeidinėjami kiti darbuotojai, prieš juos naudojamas smurtas ar priekabiaujama?	84.7%	3.4%	10.2%	1.7%	0%	Prickabių, smurto atvejų, bei panašaus pobūdžio incidentų didžioji dalis darbuotojų nėra pastebėjusi, todėl rizika yra priimtina.

10.	Ar tenka dirbti sveikatai kenksmingomis sąlygomis (triukšmas, blogas apšvietimas, karštis/šaltis ir pan.)?	44.1%	18.6%	28.8%	6.8%	1.7%	Pagal darbo specifiką ir pareigybes darbuotojai susiduria labai retai su netinkamomis darbo sąlygomis. Konkretūs atvejai turėtų būti išskiriami ir analizuojami.
11.	Ar dažnai Jūsų darbas yra fiziškai sunkus (apkrova raumenims, fizinis nuovargis, ir pan.)?	59.3%	16.9%	20.3%	1.7%	1.7%	Daugiau nei pusė respondentų savo darbą vertina kaip nesunkų arba mažai sunkų, kada nedažnai tenka susidurti su apkrova.
12.	Kaip dažnai trūksta asmens apsaugos priemonių, kurios yra skirtos apsisaugoti nuo bakterijų ir virusų (pvz.: COVID-19 metu)?	89.8%	6.7%	3.4%	0%	0%	Darbuotojai yra aprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis.
13.	Ar trūksta darbo procesui atlikti reikalingų priemonių (darbo drabužiai, kiti rekvizitai)?	72.9%	10.2%	11.9%	3.4%	1.7%	Darbo procesas reikiamomis priemonėmis yra užtikrinamas tinkamai



#### 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?	13.6%	16.9%	25.4%	5.1%	7.9%	Psichosocialinėje terpėje atlygio sąlyga artėjanti prie lygio, kuris turi įtaką darbuotojo darbo gerovės užtikrinime. Svarbus aspektas, kad atlygis yra įtakojamas ne vadovybės, bet kompetingumo, pareigų bet įstaigos pavaldumo.
2	Kaip dažnai jaučiatės nesaugiai dėl savo darbo vietos (bijote, kad prarasite darbo vietą, sumažės atlyginimas)?	52.5%	28.8%	13.6%	5.1%	0%	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

