

1. TYRIMO ORGANIZAVIMAS

Tyrimo tikslas - įvertinti Jonišio vaiko ir gerovės centro (toliau tekste - Centras) darbuotojų su darbu susijusią streso riziką.

Tyrimo vykdymo laikotarpis: 2023 m. gruodžio 19 d. – gruodžio 29 d.

Tyrimo metodas – anoniminė anketinė apklausa, kuri buvo pateikta Centro padalinuose dirbantiems darbuotojams. Užpildytą anketą darbuotojai galėjo įmesti, pagal patogumą, į Anoniminę streso darbe vertinimo anketos dėžutę, esančią anketoje nurodytuose kabinetuose.

Iš viso buvo išdalintos 63 anketos visiems Centro darbuotojams. Atgal sugrįžo 53 anketos, iš kurių tinkamos tyrimo tikslams buvo 52 (1 anketa buvo gražinta neužpildyta). 9 anketos negražintos. Apklausai atlikti buvo naudojamas trijų dalių klausimynas:

Pirmoje dalyje darbuotojų buvo prašoma nurodyti padalinį, kuriame dirba (žr. 1 paveikslą).

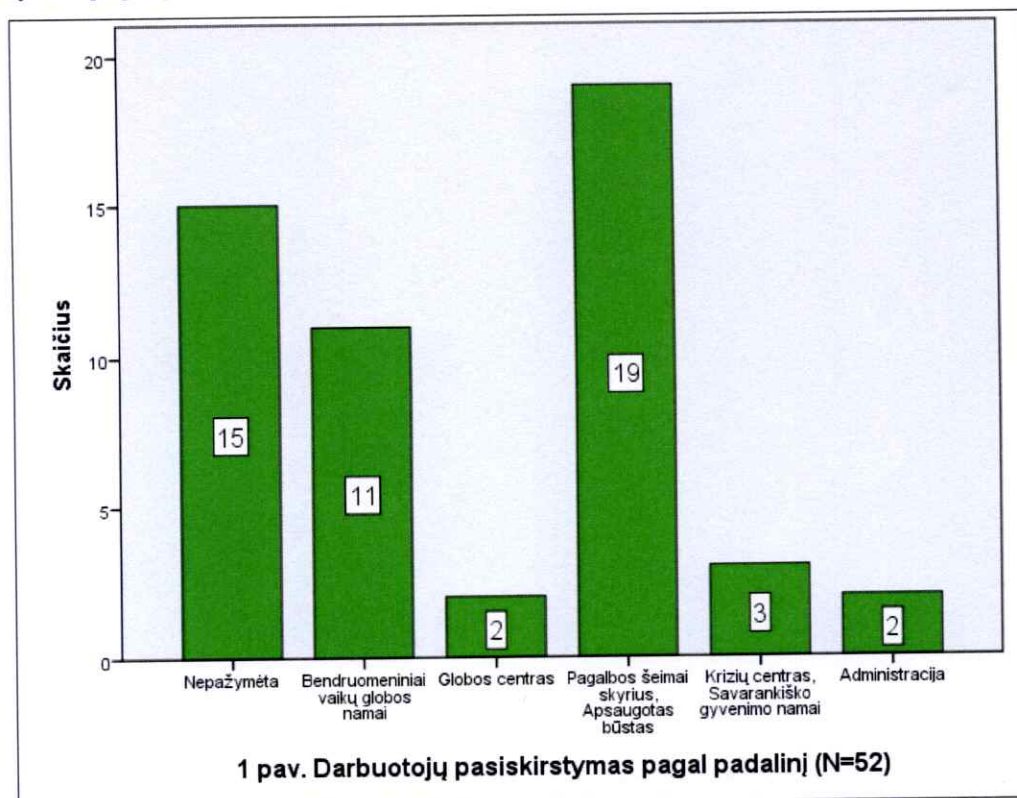
Antroji dalis buvo skirta darbuotojų streso lygiui įvertinti, kuriai naudota Jungtinės Karalystės sveikatos ir saugos tarnybos sukurtas ir Higienos instituto Lietuvos įmonėms pritaikytas 35 teiginių Streso darbe vertinimo klausimynas (angl. HSE (Health and Safety Executive of Great Britain); lietuviška versija sutrumpintai - SDV). Klausimynas laisvai prieinamas internetu.

Statistiniai duomenų analizės metodai: statistinė duomenų analizė buvo atlikta programinės įrangos SPSS (Statistical Package for Social Sciences) statistiniu paketu.

Trečioje dalyje buvo paprašyta darbuotojų parašyti tai, ką jie dar norėtų pažymėti apie savo darbą (darbo sąlygas, įtampą, sveikatą ir pan.).

2. DEMOGRAFINIAI DUOMENYS

Tyrimo dalyvavo **52** Centro darbuotojai. Tai sudarė 82,5% visų dirbančiųjų. Darbuotojų pasiskirstymas pagal padalinį pateiktas 1 paveiksle.



1 paveiksle pateikti duomenys rodo, kad darbuotojų pasiskirstymas pagal padalinį, kuriame jie dirba, buvo toks: Pagalbos šeimai skyrius ir Apsaugotas būstas - 19 darbuotojų, Bendruomeniniai vaikų globos namai – 11 darbuotojų, Globos centras – 2 darbuotojai, Krizių centras ir Savarankiško gyvenimo namai – 3 darbuotojai ir Administracija – 2 darbuotojai. 15 darbuotojų savo padalinio, kuriame dirba, nepažymėjo.

3. TYRIMO REZULTATAI

Anketinės apklausos metu buvo tiriami žemiau aprašyti septyni psichosocialiniai rizikos veiksniai: darbo reikalavimai (veiksniai, susiję su darbo krūviu, struktūra ir darbo aplinka), darbo kontrolė (veiksny, susijęs su darbuotojo įtaka darbo atlikimui), kolegų ir vadovo parama (emocinė parama, pagalba ir ištekliai, kuriuos teikia vadovas ir kolegos), tarpusavio santykiai (teigiamų santykių darbe skatinimas), darbo vaidmuo (darbuotojo savo vaidmens įstaigoje supratimas ir konfliktiško vaidmens neįjautimas) ir pokyčiai (pokyčių įstaigoje valdymas ir informavimas apie juos).

3.1. Veiksniai, susiję su darbo reikalavimais

Veiksnių, susijusių su darbo reikalavimais, tyrimo rezultatai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Veiksnių, susijusių su darbo reikalavimais, vertinimo rezultatai (N=52).

Teiginiai	Atsakymų dažnis N (%)						Vidurkis
	visada	beveik visada	kartais	beveik niekada	niekada	neatsakyta	
Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.		3 (5,8%)	17 (32,7%)	15 (28,8%)	17 (32,7%)		3,88
Mano darbo terminai yra neįvykdomi.		4 (7,7%)	13 (25,0%)	15 (28,8%)	18 (34,6%)	2 (3,8%)	3,94
Turiu dirbti labai intensyviai.	3 (5,8%)	19 (36,5%)	25 (48,1%)	4 (7,7%)	1 (1,9%)		2,63
Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.			17 (32,7%)	17 (32,7%)	17 (32,7%)	1 (1,9%)	4,00
Neturiu pakankamai pertraukų.	2 (3,8%)	4 (7,7%)	18 (34,6%)	16 (30,8%)	11 (21,2%)	1 (1,9%)	3,59
Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.		1 (1,9%)	10 (19,2%)	10 (19,2%)	30 (57,7%)	1 (1,9%)	4,35
Turiu dirbti labai greitai.	3 (5,8%)	5 (9,6%)	33 (63,5%)	6 (11,5%)	4 (7,7%)	1 (1,9%)	3,06
Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.		1 (1,9%)	17 (32,7%)	15 (28,8%)	18 (34,6%)	1 (1,9%)	3,98
Bendras darbo reikalavimų veiksnių vidurkis							3,68

Išanalizavus gautus darbo reikalavimų veiksnių rezultatus (žr. 1 lentelę), matome, kad darbuotojams keliami darbo reikalavimai nėra pernelyg dideli ir neviršija jų gebėjimą tuos reikalavimus įvykdyti: didžioji dauguma darbuotojų nėra verčiami dirbti viršvalandžius, daugumai darbuotojų darbo krūvis nėra per didelis, daugiau nei pusę darbuotojų turi pakankamai pertraukų darbingumui atgauti. Visgi, nežiūrint į tai, beveik pusę apklausoje dalyvavusių darbuotojų nurodė, kad visada arba beveik visada turi dirbti labai intensyviai, o dauguma teigė, kad kartais tenka dirbti labai greitai, tačiau šių veiksnių rezultatų vidurkis neviršija santykinės ribinės reikšmės.

3.2. Veiksniai, susiję su darbo kontrole

Veiksnių, susijusių su darbo kontrole, tyrimo rezultatai pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. Veiksmų, susijusių su darbo kontrole, vertinimo rezultatai (N=52).

Teiginiai	Atsakymų dažnis N (%)						Vidurkis
	niekada	beveik niekada	kartais	beveik visada	visada	neatsakė	
Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.		2 (3,8%)	16 (30,8%)	28 (53,8%)	4 (7,7%)	2 (3,8%)	3,68
Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo		2 (3,8%)	13 (25,0%)	17 (32,7%)	20 (38,5%)		4,06
Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.		3 (5,8%)	12 (23,1%)	25 (48,1%)	12 (23,1%)		3,88
Galiu pasirinkti ką veikti savo darbe.	3 (5,8%)	4 (7,7%)	26 (50,0%)	14 (26,9%)	3 (5,8%)	2 (3,8%)	3,20
Teiginiai	visiškai nesutinku	nesutinku	nei taip, nei ne	sutinku	visiškai sutinku	neatsakė	Vidurkis
Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.			9 (17,3%)	30 (57,7%)	12 (23,1%)	1 (1,9%)	4,06
Mano darbo laikas gali būti lankstus.	1 (1,9%)	7 (13,5%)	16 (30,8%)	20 (38,5%)	7 (13,5%)	1 (1,9%)	3,49
Bendras darbo kontrolės veiksmų vidurkis							3,73

2 lentelėje pateikti darbo kontrolės veiksmų rezultatų duomenys atskleidžia, kad darbuotojai turi įtakos savo atliekamo darbo organizavimui: didžioji dauguma darbuotojų gali spręsti kaip atlikti savo darbą, dauguma darbuotojų gali reguliuoti savo darbo tempą ir pasirinkti kaip atlikti savo darbą bei savarankiškai nuspręsti kada daryti pertraukėles darbe, šiek tiek daugiau kaip pusę darbuotojų turi galimybę turėti lankstų darbo laiką, trečdalis darbuotojų beveik visada arba visada, o pusę darbuotojų kartais, gali pasirinkti ką veikti savo darbe.

3.3. Veiksniai, susiję su vadovo parama

Veiksmų, susijusių su vadovo parama, tyrimo rezultatai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė. Veiksmų, susijusių su vadovo parama, vertinimo rezultatai (N=52).

Teiginiai	Atsakymų dažnis N/%						Vidurkis
	niekada	beveik niekada	kartais	beveik visada	visada	neatsakė	
Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	1 (1,9%)	4 (7,7%)	13 (25,0%)	19 (36,5%)	14 (26,9%)	1 (1,9%)	3,80
Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.		1 (1,9%)	4 (7,7%)	13 (25,0%)	34 (65,4%)		4,54
Teiginiai	visiškai nesutinku	nesutinku	nei taip, nei ne	sutinku	visiškai sutinku	neatsakė	Vidurkis
Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.		2 (3,8%)	6 (11,5%)	14 (26,9%)	30 (57,7%)		4,38
Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.		1 (1,9%)	9 (17,3%)	24 (46,2%)	18 (34,6%)		4,13
Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.		1 (1,9%)	15 (28,8%)	20 (38,5%)	15 (28,8%)	1 (1,9%)	3,96
Bendras vadovo paramos veiksmų vidurkis							4,16

Vadovo paramos veiksmų analizės rezultatai akivaizdžiai rodo (žr. 3 lentelę), kad darbuotojai gauna emocinę paramą ir pagalbą bei pastiprinimą iš savo vadovo: didžioji dauguma darbuotojų teigia, kad beveik visada arba visada iš tiesioginio vadovo sulaukia praktinę pagalbą ir emocinę paramą, dauguma darbuotojų beveik visada arba visada gauna palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo ir sutinka arba visiškai sutinka su tuo, kad tiesioginis vadovas juos darbe skatina.

3.4. Veiksniai, susiję su kolegų parama

Veiksmų, susijusių su kolegų parama, tyrimo rezultatai pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Veiksmų, susijusių su kolegų parama, vertinimo rezultatai (N=52).

Teiginys	Atsakymų dažnis N/%						Vidurkis
	niekada	beveik niekada	kartais	beveik visada	visada	neatsakė	
Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.		3 (5,8%)	12 (23,1%)	11 (21,2%)	26 (50,0%)		4,15
Teiginiai	visiškai nesutinku	nesutinku	nei taip, nei ne	sutinku	visiškai sutinku	neatsakė	Vidurkis
Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	1 (1,9%)		8 (15,4%)	19 (36,5%)	23 (44,2%)	1 (1,9%)	4,24
Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.			15 (28,8%)	25 (48,1%)	12 (23,1%)		3,94
Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.		1 (1,9%)	6 (11,5%)	23 (44,2%)	22 (42,3%)		4,27
Bendras kolegų paramos veiksmų vidurkis							4,15

Apibendrinus rezultatus nustatyta (žr. 4 lentelę), kad darbuotojams kolegų parama nėra per menka: didžioji dauguma darbuotojų beveik visada arba visada gauna reikiamą paramą ir pagalbą iš kolegų ir tokia pat dalis darbuotojų sutinka arba visiškai sutinka su tuo, kad kolegos noriai išklauso jų su darbu susijusias problemas. Taip pat didžioji dauguma darbuotojų mano, kad jeigu darbas taps sunkus, jiems visada arba beveik visada padės kolegos ir tokia pat dalis darbuotojų jaučia pelnytą pagarbą iš kolegų, nors dėl pastarojo veiksmo beveik trečdalis darbuotojų ir linkę abejoti.

3.5. Veiksniai, susiję su tarpusavio santykiais darbe

Veiksmų, susijusių su tarpusavio santykiais, tyrimo rezultatai pateikti 5 lentelėje.

5 lentelė. Veiksmų, susijusių su tarpusavio santykiais, vertinimo rezultatai (N=52).

Teiginiai	Atsakymų dažnis N/%						Vidurkis
	visada	beveik visada	kartais	beveik niekada	niekada	neatsakė	
Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemalonių elgesiu.			6 (11,5%)	16 (30,8%)	30 (57,7%)		4,46
Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	1 (1,9%)	1 (1,9%)	21 (40,4%)	13 (25,0%)	15 (28,8%)	1 (1,9%)	3,79
Darbe esu ujamas.			2 (3,8%)	6 (11,5%)	44 (84,6%)		4,81
Teiginys	visiškai sutinku	sutinku	nei taip, nei ne	nesutinku	visiškai nesutinku	neatsakė	Vidurkis
Santykiai darbe yra įtempti.	1 (1,9%)	1 (1,9%)	14 (26,9%)	23 (44,2%)	13 (25,0%)		3,88
Bendras tarpusavio santykių veiksmų vidurkis							4,24

Iš darbuotojų atsakymų apie tarpusavio santykius matyti (žr. 5 lentelę), kad didžioji dauguma darbuotojų beveik niekada arba niekada nesusiduria su nepageidaujamu elgesiu – ujimu, priekabiavimu žodžiais ar nemaloniu elgesiu ir tik kartais tokį elgesį savo atžvilgiu patiria labai maža dalis darbuotojų. Nustatyta ir tai, kad dauguma darbuotojų prieštarauja teiginiui, kad santykiai darbe yra įtempti, tam pritaria tik keli darbuotojai, o maža dalis abejoja. Nors daugiau kaip trečdalis darbuotojų ir pažymi, kad kartais tarp kolegų būna pykčio ar trinties, o du darbuotojai teigia, kad visada arba beveik visada, tačiau daugiau nei pusės darbuotojų nuomone, tokių nesutarimų tarp kolegų beveik niekada arba niekada nebūna.

3.6. Veiksniai, susiję su darbo vaidmeniu

Veiksnių, susijusių su darbo vaidmeniu, tyrimo rezultatai pateikti 6 lentelėje.

6 lentelė. Veiksnių, susijusių su darbo vaidmeniu, teiginių vertinimo rezultatai (N=52).

Teiginiai	Atsakymų dažnis N (%)						Vidurkis
	niekada	beveik niekada	kartais	beveik visada	visada	neatsakė	
Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.				23 (44,2%)	29 (55,8%)		4,56
Žinau, kaip atlikti savo darbą.			1 (1,9%)	24 (46,2%)	27 (51,9%)		4,50
Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.			2 (3,8%)	19 (36,5%)	31 (59,6%)		4,56
Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	2 (3,8%)		1 (1,9%)	17 (32,7%)	32 (61,5%)		4,48
Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.		1 (1,9%)	6 (11,5%)	15 (28,8%)	30 (57,7%)		4,42
Bendras darbo vaidmens veiksnių vidurkis							4,50

Gauti darbo vaidmens veiksnių rezultatai (žr. 6 lentelę) patvirtina, jog įstaigoje yra aiškiai apibrėžti darbuotojų vaidmenys ir atsakomybė: **visi** apklausoje dalyvavę darbuotojai aiškiai supranta, ko iš jų tikimasi darbe, absoliuti dauguma darbuotojų žino kaip atlikti savo darbą, jiems yra žinomos, suprantamos ir aiškios jų pareigos ir atsakomybė, didžioji dauguma darbuotojų aiškiai supranta padaliniui keliamus tikslus ir uždavinius bei suvokia kaip jų atliktas darbas prisideda prie įstaigos tikslų.

3.7. Veiksniai, susiję su darbo pokyčiais

Veiksnių, susijusių su darbo pokyčiais tyrimo analizės rezultatai pateikti 7 lentelėje, kurioje matyti, kad didžioji dauguma darbuotojų turi pakankamai galimybių teirautis vadovo dėl pokyčių darbe ir jaučiasi įtraukti į pokyčių planavimo ir vykdymo procesą. Nustatyta ir tai, kad nors beveik pusė apklausoje dalyvavusių darbuotojų ir sutinka arba visiškai sutinka su tuo, kad įvykus pokyčiams darbe žinos kaip jie veiks iš tikrųjų, tačiau panaši darbuotojų dalis linkusi tuo abejoti.

7 lentelė. Veiksnių, susijusių su darbo pokyčiais, teiginių vertinimo rezultatai (N=52).

Teiginiai	Atsakymų dažnis N (%)						Vidurkis
	visiškai nesutinku	nesutinku	nei taip, nei ne	sutinku	visiškai sutinku	neatsakė	
Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.		1 (1,9%)	6 (11,5%)	16 (30,8%)	29 (55,8%)		4,40
Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.		1 (1,9%)	13 (25,0%)	14 (26,9%)	24 (46,2%)		4,17
Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.		4 (7,7%)	24 (46,2%)	15 (28,8%)	9 (17,3%)		3,56
Bendras darbo pokyčių veiksnų vidurkis							4,04

3.8. Darbuotojų klausimyne išsakytos nuomonės (apibendrintai)

Į anketoje pateiktą klausimą „Ką dar norėtumėte pažymėti apie savo darbą (darbo sąlygas, įtampą, sveikatą ir pan.)“ pasisakė 14 darbuotojų. Remiantis šiais pasisakymais apibendrintai galima teigti, kad keletas darbuotojų išsakė kylančius nerimo, baimės ir nesaugumo jausmus, kuriuos patiria teikiant paslaugas paslaugų gavėjų namuose, todėl būtų reikalingos savisaugos priemonės, tokios kaip ultragarsiniai prietaisai šunims atbaidyti, taip pat pageidautų būti apdrausti nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Keli darbuotojai pasidžiaugė geromis darbo sąlygomis, jaučiamu pasitenkinimu darbu ir pozityvia darbo aplinka. Vienas darbuotojas išsakė nepasitenkinimą ir kritiką kolegų neetišku elgesiu ir vienas darbuotojas nurodė, kad patiria protarpinį, savaime praeinantį profesinį perdegimą. Dėl didesnio darbo krūvio po 12 valandos, vienas darbuotojas siūlė padidinti dirbančių žmonių skaičių. Dar vieno darbuotojo nuomone, darbas būtų efektyvesnis, jeigu įstaiga būtų vienoje vietoje, ypatingai pagalbos šeimai skyrius.

4. TYRIMO IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Apibendrinus Centro darbuotojų anoniminės apklausos rezultatus, darytinos tokios išvados:

1. Darbuotojų dalyvavimas apklausoje labai geras (sudarė 82,5% visų dirbančiųjų).
2. Darbuotojų darbo aplinkos psichosocialinė rizika nustatyta kaip priimtina (laikoma nereikšminga arba tampa nereikšminga taikant prevencines priemones).
3. Palankiausiai darbuotojų vertinamas darbo vaidmuo.
4. Mažiausiai darbuotojams palankiausias - darbo reikalavimų grupės veiksnys „Turiu dirbti labai intensyviai“, tačiau šio veiksnio rezultatų vidurkis neviršija santykinės ribinės reikšmės.
5. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad beveik pusę apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigė, kad visada arba beveik visada turi dirbti labai intensyviai, todėl rekomenduotina:
 - skatinti darbuotojus atvirai kalbėtis apie intensyvumą, darbo krūvį su vadovu, tai yra iš karto, kai tik nebegali susitvarkyti su darbo krūviu, kreiptis į vadovą, kartu aptarti kylančius sunkumus ir ieškoti individualių sprendimų būdų;
 - organizuoti formalius ir neformalius mokymus darbuotojams, kurie padėtų jiems ieškoti naujų darbo formų, darbe pasirinkti tinkamus prioritetus, lavintų darbuotojų laiko planavimo įgūdžius ir pan.;
 - vadovui įsitikinti, kad darbuotojams darbo krūvis yra pakankamas, tai yra ne per didelis ir ne per mažas;
 - organizuoti, pagal galimybę (kartą per savaitę), darbo komandos pasitarimus, skirtus aptarti būsimos savaitės darbo krūvį.

5. NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Jankauskas R., Pajarskienė B. (1997). *Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas: metodinės rekomendacijos*. Vilnius.
2. Jankauskas R., Pajarskienė B. (1998). *Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančio reakcijas: metodinės rekomendacijos*. Vilnius, 1998.
3. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2005 m. rugpjūčio 24 d. Nr. V-699/A1-241 „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“. Vilnius.
4. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. Vilnius.
5. *Streso darbe valdymo standartai*. Higienos institutas [žiūrėta 2023 m. gruodžio 19.]. Prieiga per internetą: <https://www.hi.lt/profesines-sveikatos-irankiai-streso-darbe-valdymo-standartai/>.