

PROFESINĖS RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IR VERTINIMO DEKLARACIJA

2022 m. sausio 3 d.
Kaunas

Vadovaujantis LR socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro 2003 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. A1-224/V-796 patvirtinto Kompetencijos reikalavimų rizikos veiksnių tyrimo įstaigoms aprašo 2.3, 4-13 punktais, UAB „Verslo Aljansas“ atitinka kompetencijos reikalavimus ir turi teisę tirti įmonėje profesinės rizikos veiksnius ir atlikti darbo aplinkos rizikos veiksnių tyrimus bei vertinimą:

- fizinių veiksnių – darbo vietos įrengimo, darbo priemonių, jų judančių dalių, kėlimo įrangos, keliamo krovinio, transporto priemonių, krentančių daiktų fizinio poveikio, taip pat dėl galimo sprogo, gaisro, statinių stabilumo ir tvirtumo užtikrinimo;

- fizikinių rizikos veiksnių – darbo vietos apšvietos, šiluminės aplinkos (oro temperatūra, oro judėjimo greitis, santykinė oro drėgmė), akustinio triukšmo, rankas ir visą kūną veikiančios vibracijos, elektromagnetinių laukų;

- ergonominių rizikos veiksnių – fizinio darbo krūvio keliant krovinį rankomis, daugkartinių priverstinių liemens palenkimų, nuolat pasikartojančių rankų judesių, statinio darbo krūvio, darbo pozos, dėmesio koncentravimo, regos analizatoriaus įtampos, darbo įrenginio, darbo priemonių, darbo kėdės ir darbuotojo darbo zonų parametrų bei išdėstymo;

- biologinių rizikos veiksnių – susijusių su infekuotais organizmais, įskaitant genetiškai modifikuotus, ląstelių kultūros bei žmogaus endoparazitais, galinčius sukelti žmogui bet kokią infekciją, alergiją ar apsinuodijimą;

- psichosocialinių rizikos veiksnių – susijusių su darbo aplinkos sąlygomis, darbo reikalavimais, darbo organizavimu, darbo turiniu, darbuotojų tarpusavio santykiais ir/ar santykiais su darbdaviu ir trečiaisiais asmenimis.

Profesinės rizikos veiksnių tyrimo ir vertinimo deklaracija galioja iki 2022 m. gruodžio 31 d.

Generalinis direktorius



Genadijus Laškovas

KOPIJA TIKRA

Kėdainių pagalbos šeimai centras

PSICHOSOCIALINIŲ PROFESINĖS RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IR VERTINIMO DOKUMENTAI

2022 m.


TEISĖS AKTŲ SĄRAŠAS

1. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (patvirtintas 2003-07-16, Nr. IX-1672).
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (patvirtintas 2017-07-01, Nr. XII-2603).
3. Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai (patvirtintas 2012-11-01, Nr. A1-457/V-961).
4. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (patvirtinta 2005-08-24, Nr. V-699/A1-241).
5. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1997.
6. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1998.
7. National Research Centre for the Working Environment, Denmark, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II). Prieiga per internetą: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>

PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO PROTOKOLAS
Nr. P 26/22

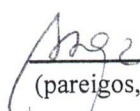
Matavimo objektas: Kėdainių pagalbos šeimai centras

- Matavimų metodikos:**
1. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (patvirtinti 2005 m. rugpjūčio 31 d., Nr. V-699/A1-241).
 2. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo, duomenų apdorojimo standartinės veiklos procedūra, patvirtinta UAB „Verslo Aljansas“ generalinio direktoriaus 2022 m. gegužės 15 d. įsakymu Nr. 9/2
 3. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1997.
 4. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1998.
 5. National Research Centre for the Working Environment, Denmark, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II)

Atliko: Profesinės rizikos
centro specialistė
Ramunė Karpuškaitė


(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Data: 2022-11-16

Užsakovo atstovas: Direktore
Sandra Šatliana


(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Be raštiško UAB “Verslo Aljansas” sutikimo šis protokolas negali būti padaugintas

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ DARBE TYRIMAS

Psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas – viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų, turinčių didelę įtaką ne tik žmonių sveikatai, bet ir organizacijų, nacionalinės ekonomikos klestėjimui. Beveik pusės Europos darbuotojų nuomone, stresas yra įprastas reiškinys jų darbo vietoje ir lemia maždaug pusę prarastų darbo dienų. Kaip ir daugelis kitų su psichikos sveikata susijusių dalykų, stresas dažnai suprantamas neteisingai arba jo gėdijamasi. Jeigu į kylantį stresą žiūrėtume kaip į organizacinę problemą, o ne kaip į asmeninę ydą, **psichosocialinę riziką ir stresą galėtume valdyti kaip ir bet kurią kitą darbuotojų sveikatai ir saugai kylančią riziką. Stresas yra valdomas.**

KAS YRA PSICHOSOCIALINĖ RIZIKA IR STRESAS?

Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichologinį stresą (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961*).

Psichosocialinė rizika darbo vietoje gali kilti dėl blogo darbo planavimo, organizavimo, valdymo, taip pat dėl prastų socialinių darbo sąlygų. Ilgalaikė darbuotoją veikianti psichosocialinė rizika gali turėti neigiamų psichologinių, fizinių ir socialinių padarinių, tokių kaip: su darbu susijęs stresas, pervargimas ar depresija. Pagrindinės priežastys, sukeliančios psichosocialinę riziką:

- per didelis darbo krūvis;
- prieštaringi reikalavimai ir nepakankamai aiškiai apibrėžtas vaidmuo;
- nepakankamas dalyvavimas priimant darbuotojui įtakos turinčius sprendimus ir nepakankamos galimybės pasirinkti darbo atlikimo būdą;
- prastas organizacinių pokyčių valdymas, menkos darbo garantijos;
- neveiksminga komunikacija, nepakankama vadovų arba kolegų parama;
- psichologinis ir seksualinis priekabiavimas, trečiųjų asmenų smurtas.

Kalbant apie darbo reikalavimus, svarbu nepainioti psichosocialinės rizikos (pvz.: per didelio darbo krūvio) su darbo sąlygomis, kai paskatinant, o kartais keliant nelengvus uždavinius, sukuriama palanki darbo aplinka, t. y. darbuotojai deramai

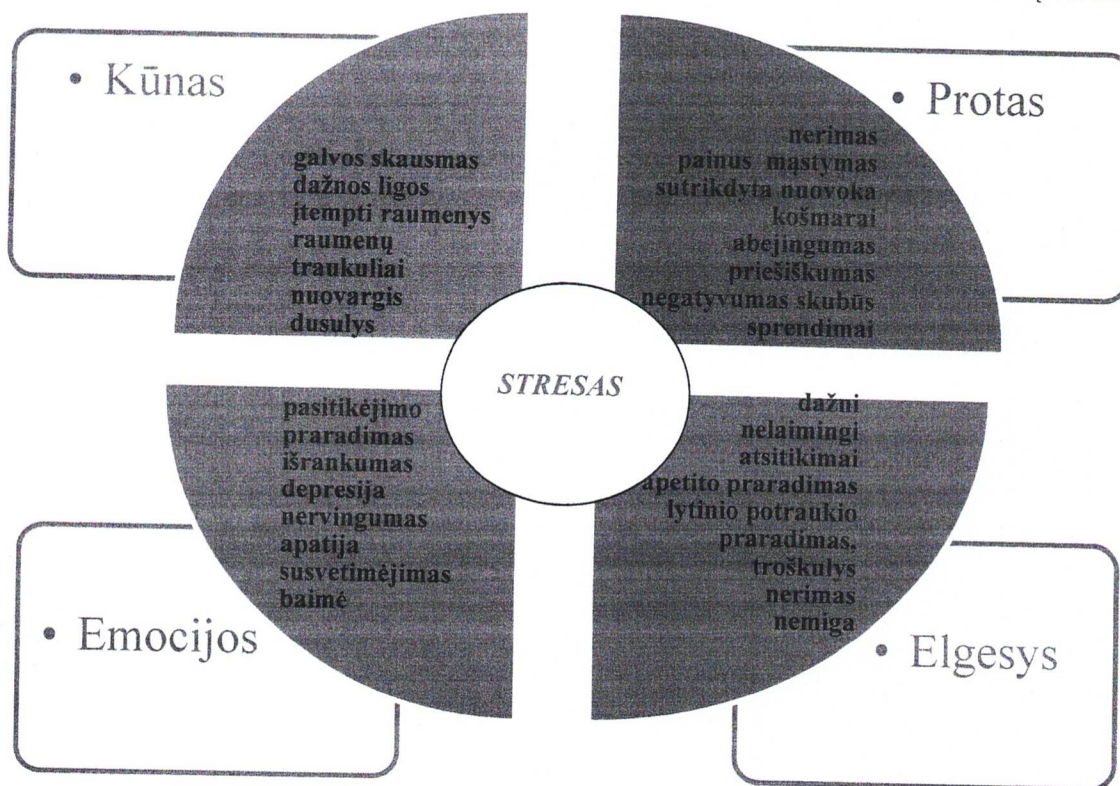
apmokomi ir motyvuojami atlikti darbą taip, kaip jie geriausiai sugeba. Maloni psichosocialinė aplinka darbe padeda geriau atlikti patikėtas užduotis, prisideda prie asmens tobulėjimo, didina darbuotojų psichinę ir fizinę gerovę.

Stresas darbe – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksniai (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-669/A1-241*).

Darbuotojai patiria stresą tada, kai jiems keliami darbo reikalavimai viršija jų gebėjimą bei galimybes tuos reikalavimus įvykdyti. Be psichikos sveikatos problemų, ilgalaikį stresą patiriantiems darbuotojams gali atsirasti rimtų fizinės sveikatos problemų, tokių kaip: širdies ir kraujagyslių ligos, raumenų ir kaulų sistemų pažeidimai ir pan.

Vertinant streso veikiamų darbuotojų poveikį organizacijai, jis gali turėti tokių neigiamų padarinių: prasti bendri veiklos rezultatai, didesnis pravaikštų skaičius, prezenteizmas (darbuotojai, nors ir sirgdami, atvyksta į darbą, bet negali efektyviai dirbti), taip pat dažnesni nelaimingi atsitikimai bei traumos.

Streso sąvoka apibrėžiama kaip psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingų aplinkos ir vidaus veiksnių visuma:



Aukšto lygio streso ištiktas žmogus tampa išsiblaškęs arba tiesiog „pasiduoda“ ir vengia krūvio, įtampos (bent jau mintyse). Verta žinoti, jog stresas – žmogaus (organizmo) reakcija ir ją galima bent iš dalies valdyti.

Žvelgiant iš kitos pusės, stresas gali būti naudingas, nes skatina aktyvumą. Nepakankamas emocinis krūvis ir kritinių situacijų stygius taip pat gali sukelti asmeninių sunkumų. Daugeliui žmonių reikalingas tam tikras krūvis, kad jie susidomėtų tuo, ką turi daryti. Darbuotojai dažnai pasiekia svarbių rezultatų susidūrę su sunkumais ir kliūtimis. Esama duomenų, rodančių, jog nepakankama įtampa blogina žmogaus vidinę būseną, menkina darbo efektyvumą, sukelia nepasitikėjimą savo jėgomis.

Ideali situacija darbe – pakankamas emocinis bei darbo krūvis, kuris skatina darbuotojų aktyvumą, tačiau nesukelia pernelyg didelių reikalavimų bei įtampos.

TYRIMO METODIKA

Tyrimo tikslas – išanalizuoti psichosocialinių veiksnių (stresorių) įtaką įmonės darbuotojams.

Tyrimo objektas - darbuotojų patiriamas darbe stresas.

Tyrimo metodika – anketavimas. Tai duomenų rinkimo metodas, kai respondentas pats savarankiškai pildo pateiktą klausimyną. Vykdamas apklausą tokiu būdu sudaromos sąlygos respondentui pildyti klausimyną patogiu laiku, išsaugoti informacijos privatumą (anonimiškumą), išvengti tyrėjo įtakos.

Tyrimui naudojama klausimyną, skirtą psichosocialinių rizikos veiksnių darbe vertinimui, sukūrė Danijos darbo aplinkos nacionalinis centras (National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark, *daugiau informacijos: www.arbejdsmiljoforskning.dk*). Pirmasis klausimyno variantas buvo sukurtas 2000 metais ir įgavo tarptautinį pripažinimą kaip efektyvus įrankis, vertinant psichosocialinius rizikos veiksnius įvairiose įmonėse. Netrukus jis buvo įtrauktas į rekomenduojamų metodikų sąrašą Lietuvoje (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-669/A1-241, priedo p. 6*).

Šiomis dienomis klausimynas žinomas tarptautiniu pavadinimu „Kopenhagos klausimynas dėl psichosocialinių veiksnių“ (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire) arba kaip tarptautinis trumpinys COPSQ. Klausimynas išverstas į daugiau nei 20 kalbų ir plačiai naudojamas Europos Sąjungos šalyse. Šio tyrimo atlikimui

buvo naudojamas 2007 metais pristatytas antrasis Kopenhagos psichosocialinio klausimyno sutrumpintas variantas COPSOQ II, kurio lietuvišką versiją 2009 metais parengė VDU teorinės psichologijos katedros docentė dr. Loreta Gustainienė.

Klausimyną sudaro 40 klausimų, suskirstytų į 23 skales. Kiekviena iš skalių apibūdina tam tikrą veiksnį (stresorių), veikiantį darbuotoją darbo metu:

1. kiekybiniai reikalavimai (2 klausimai);
2. darbo tempas (2 klausimai);
3. emociniai reikalavimai (2 klausimai);
4. įtakos darbe turėjimas (2 klausimai);
5. vystymosi/tobulėjimo galimybės (2 klausimai);
6. darbo prasmingumas (2 klausimai);
7. išsipareigojimas darbovietai (2 klausimai);
8. informuotumas (2 klausimai);
9. pripažinimas (2 klausimai);
10. vaidmenų aiškumas (2 klausimai);
11. vadovavimo kokybė (2 klausimai);
12. socialinis palaikymas iš vadovų (2 klausimai);
13. pasitenkinimas darbu (1 klausimas);
14. darbo ir šeimos konfliktas (2 klausimai);
15. pasitikėjimas vadovybe ir bendradarbiais (2 klausimai);
16. teisingumas ir pagarba (2 klausimai);
17. subjektyvi sveikata (1 klausimas);
18. išsekimas (2 klausimai);
19. stresas (2 klausimai);
20. seksualinis priekabiavimas (1 klausimas);
21. smurto grėsmė (1 klausimas);
22. fizinis smurtas (1 klausimas);
23. erzinimas (1 klausimas).

Kiekvieno veiksnio vertinimo skalę sudaro vienas arba du klausimai, dviejų klausimų skalėse atsakymų skaitmeninės reikšmės sumuojamos.

Kiekvienoje skalėje nustatyta skaitmeninė ribinė išraiška, nurodanti neigiamų pasekmių galimybę.

VERTINIMO METODIKA

Psichosocialinių rizikos veiksnių rizika nustatoma atsižvelgiant į galimas pasekmes sveikatai, vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų 1 priedo vertinimo kriterijais (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961*):

1. Psichosocialinių rizikos veiksnių žalos sveikatai sunkumas pagal pasekmes darbuotojo sveikatai → *maža žalos sunkumo kategorija.*



2. Žalos sveikatai pasireiškimo tikimybė:

Tipinis dažnumas	Žalos tikimybė
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai ne rečiau kaip kas šešis mėnesius</i>	→ Labai tikėtina
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per penkerius metus</i>	→ Tikėtina
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per visą darbinio gyvenimo laikotarpį</i>	→ Mažai tikėtina
<i>Darbuotojas neturėtų patirti žalos sveikatai per visą darbinio gyvenimo laikotarpį</i>	→ Labai mažai tikėtina



3. Rizikos dydžio vertinimo schema esant mažajai žalos sunkumo kategorijai:

Žalos tikimybė	Rizikos dydis
Labai mažai tikėtina	→ <i>Labai maža rizika</i>
Mažai tikėtina	→ <i>Labai maža rizika</i>
Tikėtina	→ <i>Maža rizika</i>
Labai tikėtina	→ <i>Vidutinė rizika</i>



4. Rizikos priimtumo nustatymo schema:

Rizikos dydis	Rizikos priimtumas
Labai maža rizika	→ <i>Priimtina</i>
Maža rizika	→ <i>Toleruotina</i>
Vidutinė rizika	→ <i>Toleruotina</i>

Tyrimo duomenys su atskirų veiksnių skalių paaiškinimais pateikti „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninėje suvestinėje ir vertinime**“ (priedas Nr. 1), tyrimo duomenų vizualizacija pateikta „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinėje suvestinėje**“ (priedas Nr. 2).

Suvestinėse pateikti tiriamų veiksnių skalių vidurkiai **V** ir standartiniai nuokrypiai nuo vidurkio **S**:

V - aritmetinis vidurkis, skaičiuojamas sudedant visas kiekybinio kintamojo (atsitiktinio dydžio) reikšmes ir padalijant šią sumą iš reikšmių skaičiaus. Rodiklis **V** rodo bendrą apklaustųjų reakcijos lygį į juos veikiančią psichosocialinį veiksnį (stresorių);

S - standartiniai nuokrypiai rodo atsitiktinio dydžio įgyjamų reikšmių sklaidą apie vidurkį. Sklaida lygi kvadratinei šakniai iš atsitiktinio dydžio dispersijos, kuri yra reikšmių nuokrypių nuo vidurkio kvadratų vidurkis.

Mažesnė sklaidos reikšmė **S** rodo, kad tam tikras psichosocialinis veiksnys vienodai veikia apklaustuosius darbuotojus.

Didesnė sklaidos reikšmė **S** rodo, kad vienus darbuotojus veiksnys (stresorius) įtakoja mažiau, o kitus įtakoja daugiau. Esant didesnei sklaidai, galima teigti, kad darbuotojų tarpe yra tam tikra rizikos grupė, kurią šie veiksniai (stresoriai) veikia gerokai daugiau, nei kitus darbuotojus.

Psichosocialinių veiksnių tyrimo protokole pateikiamos santykinės ribinės reikšmės, žemiau kurių stresas mažiau išreikštas arba jo nėra, o didesnės už ribines reikšmes rodo, kad stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai. Grafinėje suvestinėje santykines ribines reikšmes vaizduoja horizontalios raudonos linijos.

Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo darbų planas

Įmonė: **Kėdainių pagalbos šeimai centras**

Įmonės kodas

191017583

Darbo vietų
adresas: **Kėdainiai, Vyduo g. 6**

Bendras darbuotojų skaičius psichosocialinių
veiksnių tyrimui: **87**

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo išvadų
skaičius: **2**

Eil. Nr.	Padalinio/skyriaus pavadinimas, kuriame atliekamas psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas	Psichosocialinis rizikos veiksnys					
		Veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis	Veiksniai, susiję su darbo reikalavimais	Veiksniai, susiję su darbo organizavimu	Veiksniai, susiję su darbo turiniu	Veiksniai, susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir/ar santykiais su darbdaviu	Mobingo prielaidos vertinimas
1.	Kėdainių pagalbos šeimai centras	+	+	+	+	+	+
2.	Bendruomeniniai vaikų globos namai	+	+	+	+	+	+

Planą užpildė:

Profesinės rizikos
centro specialistė
Ramunė Karpuškaitė

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Data: 2022-11-16

Tyrimo objektas: Kėdainių pagalbos šeimai centras
Anketų skaičius: 63

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninė suvestinė ir vertinimas

	Veiksnyis ir jo santykinė ribinė reikšmė	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika	
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	1,17	1,29	2,46	3,64	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempas	5,00	1,42	3,07	4,49	5,91	Labai maža rizika	Priimtina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	1,70	2,67	4,37	6,06	Labai maža rizika	Priimtina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	1,35	3,03	4,38	5,73	Labai maža rizika	Priimtina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	1,16	1,47	2,63	3,80	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasmingumas	5,00	1,28	0,24	1,52	2,81	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	1,48	1,19	2,67	4,15	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	1,42	1,31	2,73	4,15	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	1,46	0,99	2,44	3,90	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	1,02	0,68	1,70	2,72	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	1,27	1,25	2,52	3,80	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	1,13	0,21	1,33	2,46	Labai maža rizika	Priimtina
13	Pasitenkinimas darbu	1,00	0,38	0,38	0,76	1,14	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	1,42	0,99	2,41	3,84	Labai maža rizika	Priimtina
15	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	5,00	1,11	0,51	1,62	2,72	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	1,34	0,89	2,24	3,58	Labai maža rizika	Priimtina
17	Subjektyvi sveikata	2,00	0,74	1,01	1,75	2,48	Labai maža rizika	Priimtina
18	Išsekimas	5,00	1,49	1,43	2,92	4,41	Labai maža rizika	Priimtina
19	Stresas	5,00	1,51	1,67	3,17	4,68	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
21	Smurto grėsmė	1,00	0,21	-0,13	0,08	0,29	Labai maža rizika	Priimtina
22	Fizinis smurtas	1,00	0,16	-0,12	0,05	0,21	Labai maža rizika	Priimtina
23	Erzinimas	1,00	0,57	-0,35	0,22	0,79	Maža rizika	Toleruotina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

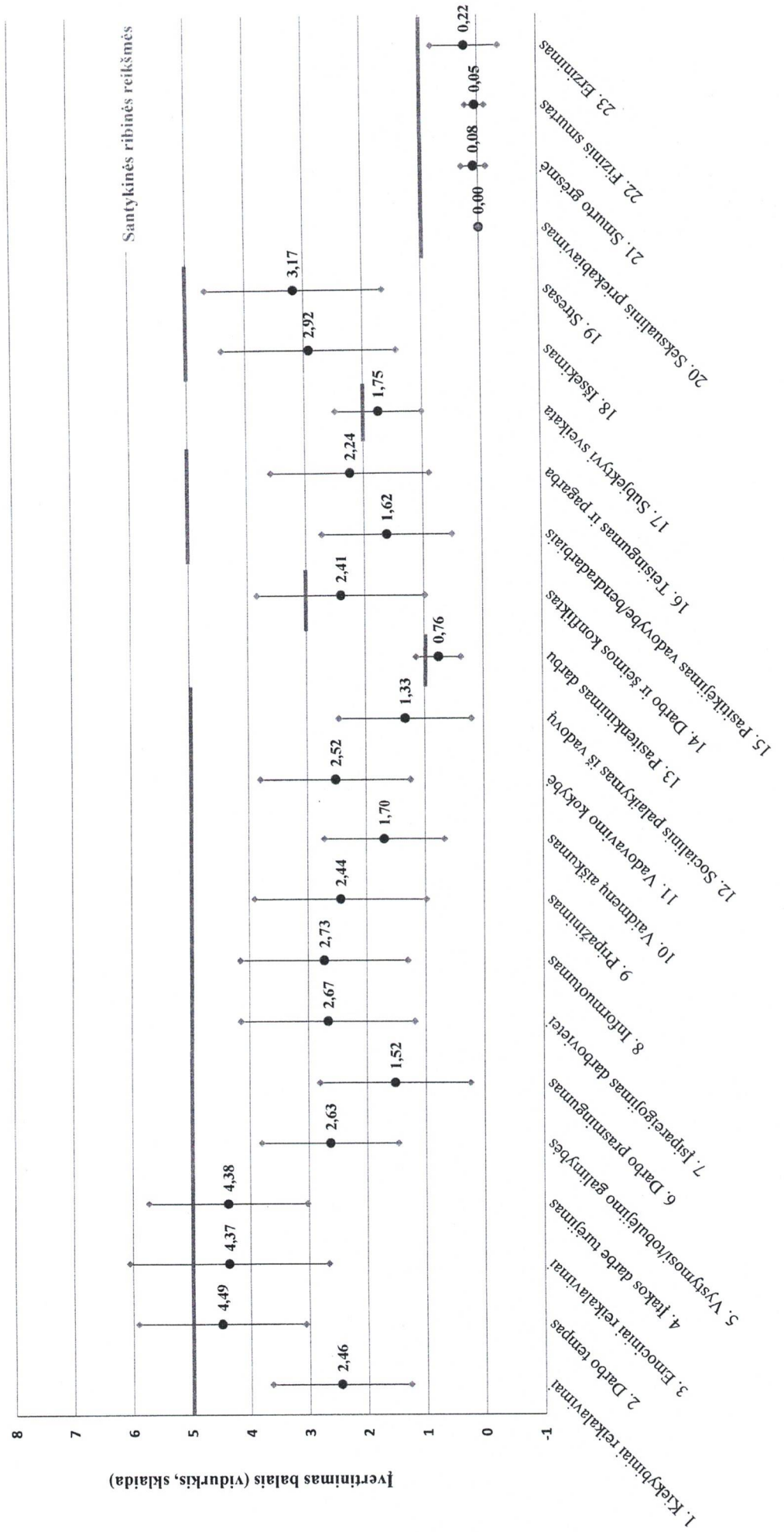
V - aritmetinis skalės vidurkis

Metodiniai nurodymai:

1. Psichosocialinių veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti 2005 m. rugpjūčio 24 d. SAM ministro ir socialinės ir darbo apsaugos ministro įsakymu Nr. V-699/A1-241.
2. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo, duomenų apdorojimo standartinės veikos procedūra, patvirtinta 2011 m. spalio 30 d. UAB „Verslo Aljansas“ generalinio direktoriaus, įsakymu Nr.V-22.
3. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnus ir stresines dirbančiojo reakcija. Vilnius, 1998 (metodinės rekomendacijos).
4. National Research Centre for the Working Environment, Denmark, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>.

Tyrimo objektas: Kėdainių pagalbos šeimai centras
Anketų skaičius: 63

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinė suvestinė



Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių šalinimo ir mažinimo priemonių planas

Tyrimo objektas: Kėdainių pagalbos šeimai centras
 Anketų skaičius: 63
 Teisės aktai: Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961
 Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241

Profesinės rizikos veiksnis	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir/ar mažinimo priemonės	Igyvend. data
1 Kiekybiniai reikalavimai	Priimtina		
2 Darbo tempas	Toleruotina		
3 Emociniai reikalavimai	Priimtina		
4 Įtakos darbe turėjimas	Priimtina		
5 Vystymosi/tobulėjimo galimybės	Priimtina		
6 Darbo prasmingumas	Priimtina		
7 Išipareigojimas darbovietai	Priimtina		
8 Informuotumas	Priimtina		
9 Pripažinimas	Priimtina		
10 Vaidmenų aiškumas	Priimtina		
11 Vadovavimo kokybė	Priimtina		
12 Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina		
13 Pasitenkinimas darbu	Priimtina		
14 Darbo ir šeimos konfliktas	Priimtina		
15 Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	Priimtina		
16 Teisingumas ir pagarba	Priimtina		
17 Subjektyvi sveikata	Priimtina		
18 Išsekimas	Priimtina		
19 Stresas	Priimtina		
20 Seksualinis priekabiavimas	Priimtina		
21 Smurto grėsmė	Priimtina		
22 Fizinis smurtas	Priimtina		
23 Erzinimas	Toleruotina		

Planą užpildė

Atsakingas už profesinės rizikos vertinimą

Profesinės rizikos centro specialistė
 Ramunė Karpuškaite

pareigos, vardas, pavardė

parašas

Personalo specialistė
 Arūnė Brazdžiuvienė

pareigos, vardas, pavardė

parašas

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

Kėdainių pagalbos šeimai centras

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

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 63 respondentai. Nė vienas iš bazinių psichosocialinių rizikos veiksnių neviršijo santykinės ribinės reikšmės, kuomet stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai.

Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojai aukštai vertina tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **kiekybiniai reikalavimai** (1)¹, tai reiškia, jog darbuotojai turi pakankamai laiko atlikti savo užduotis ir įvykdyti pareigas;
- **darbo prasmingumas** (6), darbuotojai jaučia darbo prasmingumą bei teikiamą darbo svarbą;
- **pripažinimas** (9), darbuotojai jaučia, kad jų darbas yra vadovybės pripažįstamas ir vertinamas;
- **vaidmenų aiškumas** (10), darbuotojai tiksliai žino, už ką yra atsakingi ir ko iš jų tikisi vadovai;
- **vadovavimo kokybė** (11), įmonėje vyrauja tinkamas darbų planavimas;
- **socialinis palaikymas iš vadovų** (12), vertinamas tiesioginio vadovo pasirengimas išklaudyti darbuotojų problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo iš tiesioginio vadovo pusės;
- **pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais** (15), darbovietėje vyrauja abipusis pasitikėjimas: darbuotojų pasitikėjimas vadovų teikiama informacija bei vadovų pasitikėjimas darbuotojų atlikto darbo kokybe;

¹(n) – šalia esantis skaičius nurodo psichosocialinio rizikos veiksnio numerį (Žr. priedas Nr. 1 ir priedas Nr. 2)

- **teisingumas ir pagarba** (16) rodo, kad darbai yra paskirstomi teisingai, o visos iškilusios problemos darbe yra tinkamai sprendžiamos.

Šie veiksniai yra vieni pagrindinių motyvacinių veiksnių siekiant gerai atlikti savo pareigas ir jausti teigiamas emocijas nuo atlikto darbo.

Atkreiptinas dėmesys į rizikos veiksnius, kurie gali turėti įtakos darbuotojų psichologinei savijautai, jų rodikliai labiausiai priartėja prie santykinės ribinės reikšmės:

- **darbo tempas** (2), šio veiksnio galimai neigiamą poveikį darbuotojų psichosocialinei sveikatai atsveria aukštai vertinami **kiekybiniai reikalavimai** (1). Tai reiškia, kad nežiūrint į darbuotojų minimą aukštą darbo tempą, dėl tinkamo darbo organizavimo darbuotojai dažniausiai sugeba laiku atlikti jiems pavestas užduotis. Tokią situaciją galima pavadinti geru balansu tarp darbo įtampos ir darbo rezultato, kuomet darbuotojams keliama aukšti, bet pasiekiami darbo reikalavimai;

- **emociniai reikalavimai** (3) rodo, kad darbuotojai susiduria su kitų asmenų asmeninėmis problemomis, atsiduria emociškai sunkiose, trikdančiose situacijose;

- **įtakos darbe turėjimas** (4) atskleidžia, kad darbuotojai negali turėti įtakos savo darbe, nėra įtraukiami į sprendimų priėmimą, kurie yra susiję su jų atliekama veikla. Svarbu paminėti, jog šis veiksnys gali būti susijęs su darbuotojų darbo specifika, o šio faktoriaus gana neigiamas vertinimas reiškia, jog darbuotojai pasisako už didesnę įtaką darbe, jie norėtų dažniau dalyvauti priimančiam tam tikrus sprendimus darbovietėje. Rekomenduojama įtraukti darbuotojus į darbo organizavimo tobulinimą, įvairių techninių ir socialinių klausimų sprendimą, planuojant darbus reguliariai rengti pasitarimus, sukurti sistemą ar procedūras, kurios įgalintų darbuotojus pareikšti savo nuomonę apie savo darbo būdus (pavyzdžiui, skirti tam laiko susirinkimų, individualių pokalbių ar veiklos rezultatų aptarimo metu).

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi labai maža sklaida, tai reiškia, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra pakankamai vieninga. Nuomonių vieningumas atsispindėjo vertinant šiuos psichosocialinius rizikos veiksnius: **pasitenkinimą darbu** (13) ir **subjektyvią sveikatą** (17). Vertinant šiuos psichosocialinius faktorius, galima teigti, jog visi jie vienodai veikia apklaustuosius.

Kai kurie darbuotojų atsakymai pasižymi didele sklaida, tai yra darbuotojų nuomonės išsiskyre vertinant **darbo tempą** (2), **emocinius reikalavimus** (3), **įsipareigojimą darbovietei** (7), **informuotumą** (8), **pripažinimą** (9), **darbo ir šeimos**

konfliktą (14), **išsekimą** (18) bei **stresą** (19). Toks vertinimas reiškia, kad darbuotojų nuomonės vertinant šiuos veiksnius išsiskiria, t. y. vienos darbuotojų dalies šių rizikos veiksnių suvokimas yra daugiau pozityvus – šiuos darbuotojus veiksniai (stresoriai) įtakoja mažiau, o kitos darbuotojų dalies – labai negatyvus – šiuos darbuotojus veiksniai veikia daugiau. Apibendrinus galima teigti, jog darbuotojų nuomonė dėl šių psichosocialinių rizikos veiksnių nėra pakankamai objektyvi.

Apibendrinant galima teigti, kad Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojai nėra įtakojami psichosocialinių rizikos veiksnių.

Pozityvus ir negatyvus mąstymas

Kopenhagos klausimyno dėl psichosocialinių veiksnių (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ) klausimai turi kelis atsakymų variantus, kurie įvertinti nuo 0 balo (pozityviausias atsakymas) iki 3 arba 4 balų (negatyviausias atsakymas). Absoliučiai pozityvaus mąstymo respondentas teoriškai galėtų surinkti 0 balų (0%), o absoliučiai negatyvaus mąstymo respondentas - 157 balus (100%). Bendra atsakymų balų suma paversta procentiniu rodikliu rodo respondento negatyvaus mąstymo lygį, t.y. kaip stipriai jis yra veikiamas visų psichosocialinių veiksnių (stresorių):

- kuo mažesnis šis rodiklis, tuo pozityviau mąsto respondentas, tuo mažiau yra įtakojamas stresorių;

- kuo didesnis šis rodiklis, tuo negatyviau mąsto respondentas ir tuo labiau yra įtakojamas stresorių.

Tyrimo metu nustatyta, kad Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojų negatyvaus mąstymo vidurkis sudaro 31%.

Mobingas arba grupinis engimas – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo, tai savotiška patyčių atmaina, psichologinis teroras.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad 8% darbuotojų keletą kartų per metus susidūrė su **smurto grėsmės** (21) faktoriumi savo darbe (5% respondentų iš klientų pusės, o po 2% darbuotojų iš bendradarbių ir nenurodyto erzino šaltinio). Dar 5% tyrimo dalyvių

nurodė, jog keletą kartų per metus patyrė **fizinį smurtą** (22) savo darbe, kurio šaltiniai: klientai ir nenurodytas smurto šaltinis.

Rekomenduojama organizuoti mokymus darbuotojams siekiant informuoti juos apie netinkamo elgesio ir ankstyvųjų agresijos požymių atpažinimą, taip pat mokyti valdyti sudėtingas situacijas su klientais bei kaip sumažinti jų agresiją. Svarbu laikytis nustatytos tvarkos, pvz., naudotis saugos instrukcijomis, užtikrinti tinkamą bendradarbiavimą, mokyti valdyti būdingas stresines situacijas tam, kad būtų galima kontroliuoti emocines reakcijas. Sprendžiant smurto problemą, labai svarbu konsultuotis su darbuotojais ir kitais asmenimis ar institucijomis.

Atliekant tyrimą Kėdainių pagalbos šeimai centre nustatyta, kad darbuotojai susiduria su **erzinimo** (23) veiksniais. Vertinant šį faktorių beveik 2% respondentų pažymėjo, kad erzinimą ir patyčias patiria kasdien (šaltinis nenurodytas), 3% respondentų – kas savaitę (šaltinis nenurodytas), o 6% su erzinimu susidūrė keletą kartų per metus (iš bendradarbių ir nenurodyto šaltinio).

Siūloma erzinimo darbe valdymą pradėti nuo pirminės streso prevencijos. Pirminė streso darbe prevencijos priemonė – streso darbe problemos priežasties identifikavimas. Taip pat rekomenduojama sudaryti palankų diskusijoms klimatą, ugdyti darbuotojų bendravimo gebėjimus, užtikrinti vienodas galimybes kiekvienam gauti visą su darbu susijusią informaciją (t. y. kaip įmanoma sutrumpinti informacijos perdavimo grandinę). Rekomenduojama analizuoti darbinius santykius, taikyti socialinę paramą ir grįžtamąjį ryšį, sudaryti komandas iš tinkančių vienas kitam žmonių.

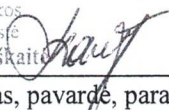
Išanalizavus gautus duomenis nustatyta, jog darbo kolektyve yra prielaidos galimoms mobingo apraiškoms, tačiau mobingo šaltinis nėra aiškus, nes darbuotojai jo nepanoro nurodyti.

Darbuotojų pastabos ir pasiūlymai anketose

(Kalba netaisyta)

1. Trūksta automobilio automatinė greičių dėžė (nėra tokio automobilio);
2. Kartais darbe vadovai kelia paniką kur turėtų demonstruoti ramybę, palaikymą ir adekvatumą. Trūksta paskatinimų, palaikymo ir įvertinimų. Labai daug dviprasmybių ir ambivalencijos, tačiau apskritai 8 iš 10 balų;
3. Manau, kad kilusias problemas spręsiu kai to reikės, o dabar viskas gerai;
4. Viskas gerai.

Išvadas parengė:

Profesinės rizikos
centro specialistė
Ramunė Karpuškaitė  2022-11-16
(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data)

Tyrimo objektas: Kėdainių pagalbos šeimai centras / Bendruomeniniai vaikų globos namai
Anketų skaičius: 24

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninė suvestinė ir vertinimas

	Veiksnyis ir jo santykinė ribinė reikšmė	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika	
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	0,85	1,44	2,29	3,14	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempas	5,00	0,71	3,29	4,00	4,71	Labai maža rizika	Priimtina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	1,03	2,59	3,63	4,66	Labai maža rizika	Priimtina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	0,93	3,78	4,71	5,64	Labai maža rizika	Priimtina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	0,44	1,44	1,88	2,31	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasmingumas	5,00	0,59	0,58	1,17	1,76	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	0,98	2,27	3,25	4,23	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	0,75	2,17	2,92	3,66	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	0,74	2,01	2,75	3,49	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	0,44	0,81	1,25	1,69	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	0,86	1,81	2,67	3,53	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	0,63	0,58	1,21	1,83	Labai maža rizika	Priimtina
13	Pasitenkinimas darbu	1,00	0,27	0,52	0,79	1,06	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	0,75	2,34	3,08	3,83	Maža rizika	Toleruotina
15	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	5,00	0,65	1,31	1,96	2,61	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	0,91	1,68	2,58	3,49	Labai maža rizika	Priimtina
17	Subjektyvi sveikata	2,00	0,46	1,42	1,88	2,33	Labai maža rizika	Priimtina
18	Išsekimas	5,00	1,13	1,96	3,08	4,21	Labai maža rizika	Priimtina
19	Stresas	5,00	0,92	2,24	3,17	4,09	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
21	Smurto grėsmė	1,00	0,18	-0,01	0,17	0,34	Labai maža rizika	Priimtina
22	Fizinis smurtas	1,00	0,13	-0,05	0,08	0,21	Labai maža rizika	Priimtina
23	Erzinimas	1,00	0,62	0,05	0,67	1,29	Maža rizika	Toleruotina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

V - aritmetinis skalės vidurkis

Metodiniai nurodymai:

1. Psichosocialinių veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti 2005 m. rugpjūčio 24 d. SAM ministro ir socialinės ir darbo apsaugos ministro įsakymu Nr. V-699/A1-241.

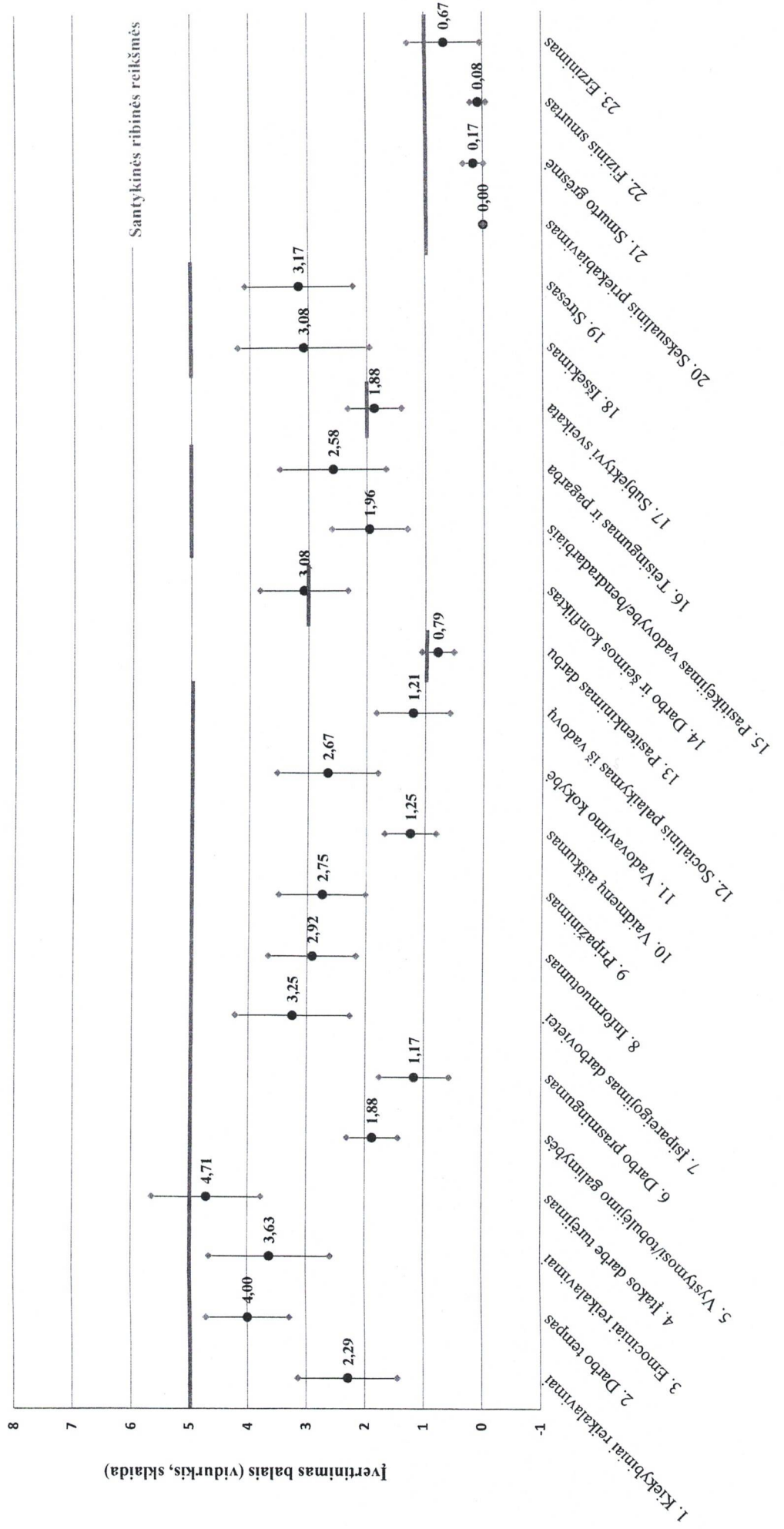
2. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo, duomenų apdorojimo standartinės veikos procedūra, patvirtinta 2011 m. spalio 30 d. UAB „Verslo Aljansas“ generalinio direktoriaus, įsakymu Nr.V-22.

3. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcija. Vilnius, 1998 (metodinės rekomendacijos).

4. National Research Centre for the Working Environment, Denmark, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>.

Tyrimo objektas: Kėdainių pagalbos šeimai centras / Bendruomeniniai vaikų globos namai
Anketų skaičius: 24

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinė suvestinė



Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių šalinimo ir mažinimo priemonių planas

Tyrimo objektas: Kėdainių pagalbos šeimai centras / Bendruomeniniai vaikų globos namai
Anketų skaičius: 24
Teisės aktai: Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961
 Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241

Profesinės rizikos veiksnis	Nustatyta rizika	Numatytos rizikos šalinimo ir/ar mažinimo priemonės	Įgyvend. data
1 Kiekybiniai reikalavimai	Priimtina		
2 Darbo tempas	Priimtina		
3 Emociniai reikalavimai	Priimtina		
4 Įtakos darbe turėjimas	Priimtina		
5 Vystymosi/tobulėjimo galimybės	Priimtina		
6 Darbo prasmingumas	Priimtina		
7 Įsipareigojimas darbovietai	Priimtina		
8 Informuotumas	Priimtina		
9 Pripažinimas	Priimtina		
10 Vaidmenų aiškumas	Priimtina		
11 Vadovavimo kokybė	Priimtina		
12 Socialinis palaikymas iš vadovų	Priimtina		
13 Pasitenkinimas darbu	Priimtina		
14 Darbo ir šeimos konfliktas	Toleruotina		
15 Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	Priimtina		
16 Teisingumas ir pagarba	Priimtina		
17 Subjektyvi sveikata	Priimtina		
18 Išsekimas	Priimtina		
19 Stresas	Priimtina		
20 Seksualinis priekabiavimas	Priimtina		
21 Smurto grėsmė	Priimtina		
22 Fizinis smurtas	Priimtina		
23 Erzinimas	Toleruotina		

Planą užpildė

Atsakingas už profesinės rizikos vertinimą

Profesinės rizikos centro specialistė
 Ramunė Karpuškaite

 pareigos, vardas, pavardė

 parašas

Personalo specialistė

 pareigos, vardas, pavardė

 parašas

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

Kėdainių pagalbos šeimai centras / Bendruomeniniai vaikų globos namai

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

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 24 respondentai.

Tik vienas iš bazinių psichosocialinių rizikos veiksnių viršijo santykinę ribinę reikšmę, kuomet stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai, tai – **darbo ir šeimos konfliktas** (14)¹. Jis atskleidžia, kad darbas atima iš darbuotojų tiek laiko ir energijos, kad tai neigiamai veikia jų asmeninį gyvenimą.

Bendruomeninių vaikų globos namų darbuotojai aukštai vertina tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **kiekybiniai reikalavimai** (1), tai reiškia, jog darbuotojai turi pakankamai laiko atlikti savo užduotis ir neveluoja su darbais;
- **vystymosi / tobulėjimo galimybės** (5), veiksnys rodantis, kad darbuotojams suteikiama galimybė išmokti naujų dalykų dirbant savo darbą;
- **darbo prasmingumas** (6), darbuotojų jaučiamas darbo prasmingumas bei teikiama darbo svarba;
- **vaidmenų aiškumas** (10), darbuotojai tiksliai žino, už ką yra atsakingi ir ko iš jų tikisi vadovai;
- **socialinis palaikymas iš vadovų** (12), vertinamas tiesioginio vadovo pasirengimas išklaudyti darbuotojų problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo iš tiesioginio vadovo pusės;
- **pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais** (15), darbovietėje vyrauja abipusis pasitikėjimas: darbuotojų pasitikėjimas vadovų teikiama informacija bei vadovų pasitikėjimas darbuotojų atlikto darbo kokybe.

¹(n) – šalia esantis skaičius nurodo psichosocialinio rizikos veiksnio numerį (Žr. priedas Nr. 1 ir priedas Nr. 2)

Šie veiksniai yra vieni pagrindinių motyvacinių veiksnių siekiant gerai atlikti savo pareigas ir jausti teigiamas emocijas nuo atlikto darbo.

Atkreiptinas dėmesys į rizikos veiksnius, kurie gali turėti įtakos darbuotojų psichologinei savijautai, jų rodikliai labiausiai priartėja prie santykinės ribinės reikšmės:

- **darbo tempas** (2), šio veiksnio galimai neigiamą poveikį darbuotojų psichosocialinei sveikatai atsveria aukštai vertinami **kiekybiniai reikalavimai** (1). Tai reiškia, kad nežiūrint į darbuotojų minimą aukštą darbo tempą, dėl tinkamo darbo organizavimo darbuotojai dažniausiai sugeba laiku atlikti jiems pavestas užduotis. Tokią situaciją galima pavadinti geru balansu tarp darbo įtampos ir darbo rezultato, kuomet darbuotojams keliami aukšti, bet pasiekiami darbo reikalavimai;

- **įtakos darbe turėjimas** (4) atskleidžia, kad darbuotojai negali turėti įtakos savo darbe, nėra įtraukiami į sprendimų priėmimą, kurie yra susiję su jų atliekama veikla. Svarbu paminėti, jog šis veiksnys gali būti susijęs su darbuotojų darbo specifika, o šio faktoriaus gana neigiamas vertinimas reiškia, jog darbuotojai pasisako už didesnę įtaką darbe, jie norėtų dažniau dalyvauti priimant tam tikrus sprendimus darbovietėje. Rekomenduojama įtraukti darbuotojus į darbo organizavimo tobulinimą, įvairių techninių ir socialinių klausimų sprendimą, planuojant darbus reguliariai rengti pasitarimus, sukurti sistemą ar procedūras, kurios įgalintų darbuotojus pareikšti savo nuomonę apie savo darbo būdus (pavyzdžiui, skirti tam laiko susirinkimų, individualių pokalbių ar veiklos rezultatų aptarimo metu);

- **subjektyvi sveikata** (17) atskleidžia, kad dalis darbuotojų nėra patenkinti savo sveikata.

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi labai maža sklaida, tai reiškia, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra pakankamai vieninga. Nuomonių vieningumas atsispindėjo vertinant šiuos psichosocialinius rizikos veiksnius: **kiekybinius reikalavimus** (1), **darbo tempą** (2), **įtakos darbe turėjimą** (4), **vystymosi / tobulėjimo galimybes** (5), **darbo prasmingumą** (6), **įsipareigojimą darbovietei** (7) **informuotumą** (8), **pripažinimą** (9), **vaidmenų aiškumą** (10), **vadovavimo kokybę** (11), **socialinį palaikymą iš vadovų** (12), **pasitenkinimą darbu** (13), **darbo ir šeimos konfliktą** (14), **pasitikėjimą vadovybe/bendradarbiais** (15), **teisingumą ir pagarbą** (16), **subjektyvią sveikatą** (17) bei **stresą** (19). Vertinant šiuos psichosocialinius faktorius, galima teigti, jog visi jie vienodai veikia apklaustuosius.

Pozityvus ir negatyvus mąstymas

Kopenhagos klausimyno dėl psichosocialinių veiksnių (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ) klausimai turi kelis atsakymų variantus, kurie įvertinti nuo 0 balo (pozityviausias atsakymas) iki 3 arba 4 balų (negatyviausias atsakymas). Absoliučiai pozityvaus mąstymo respondentas teoriškai galėtų surinkti 0 balų (0%), o absoliučiai negatyvaus mąstymo respondentas - 157 balus (100%). Bendra atsakymų balų suma paversta procentiniu rodikliu rodo respondento negatyvaus mąstymo lygį, t.y. kaip stipriai jis yra veikiamas visų psichosocialinių veiksnių (stresorių):

- kuo mažesnis šis rodiklis, tuo pozityviau mąsto respondentas, tuo mažiau yra įtakojamas stresorių;

- kuo didesnis šis rodiklis, tuo negatyviau mąsto respondentas ir tuo labiau yra įtakojamas stresorių.

Tyrimo metu nustatyta, kad Bendruomeninių vaikų globos namų darbuotojų negatyvaus mąstymo vidurkis sudaro 31%.

Mobingas arba grupinis engimas – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo, tai savotiška patyčių atmaina, psichologinis teroras.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad beveik 17% tyrimo dalyvių keletą kartų per metus susidūrė su **smurto grėsmės** (21) veiksmu savo darbe, iš kurių 4% respondentų tai patyrė iš klientų pusės, o 12% – nenurodyto smurto šaltinio.

Rekomenduojama organizuoti mokymus darbuotojams siekiant informuoti juos apie netinkamo elgesio ir ankstyvųjų agresijos požymių atpažinimą, taip pat mokyti valdyti sudėtingas situacijas su klientais bei kaip sumažinti jų agresiją. Svarbu laikytis nustatytos tvarkos, pvz., naudotis saugos instrukcijomis, užtikrinti tinkamą bendradarbiavimą, mokyti valdyti būdingas stresines situacijas tam, kad būtų galima kontroliuoti emocines reakcijas. Sprendžiant smurto problemą, labai svarbu konsultuotis su darbuotojais ir kitais asmenimis ar institucijomis.

Atliekant tyrimą bendruomeniniuose vaikų globos namuose nustatyta, kad 29% darbuotojų susiduria su **erzinimo** (23) veiksmu. Vertinant šį faktorių 8% respondentų pažymėjo, kad erzinimą ir patyčias patiria kasdien (erzinimo šaltinis

nenurodytas), o 21% respondentų – keletą kartų per metus (iš klientų, bendradarbių ir nenurodyto erzino šaltinio).

Siūloma erzino darbe valdymą pradėti nuo pirminės streso prevencijos. Pirminė streso darbe prevencijos priemonė – streso darbe problemos priežasties identifikavimas. Taip pat rekomenduojama sudaryti palankų diskusijoms klimatą, ugdyti darbuotojų bendravimo gebėjimus, užtikrinti vienodas galimybes kiekvienam gauti visą su darbu susijusią informaciją (t. y. kaip įmanoma sutrumpinti informacijos perdavimo grandinę). Rekomenduojama analizuoti darbinius santykius, taikyti socialinę paramą ir grįžtamąjį ryšį, sudaryti komandas iš tinkančių vienas kitam žmonių.

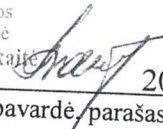
Išanalizavus gautus duomenis nustatyta, jog darbo kolektyve yra prielaidos galimoms mobingo apraiškoms, tačiau mobingo šaltinis nėra aiškus, nes darbuotojai jo nepanoro nurodyti.

Darbuotojų pastabos ir pasiūlymai anketose

(Kalba netaisyta)

1. Darbas prasmingas, įtampos yra, darbo sąlygos geros;
2. Darbe jaučiama įtampa dėl netolygaus darbo krūvio, darbuotojams keliami neįvykdomi reikalavimai (bendradarbiaujant su kitomis įstaigomis).

Išvadas parengė:

Profesinės rizikos
centro specialistė
Ramunė Karpuškaitė  2022-11-16
(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data)

REKOMENDUOJAMA BENDROJI PAGALBA STRESO PAVEIKTIEMS DARBUOTOJAMS

Norėdami sumažinti stresą:

- pažvelkite į problemą naujai, paanalizuokite, ar visos aplinkybės, kurios skatina psichologinį stresą, iš tikrųjų yra svarbios, prasmingos ir neišvengiamos. Ar visada būtina į jas reaguoti? Galima bandyti keisti požiūrį į daugelį kasdieninių nesvarbių, tačiau keliančių emocinę įtampą, aplinkybių;
- pasistenkite išsiaiškinti, kas jums sukelia stresą ir kaip į jį reaguojate. Sąmoningai stenkitės sumažinti savo jaučiamus stresorius;
- nustatykite aiškius savo veiklos prioritetus. Gerai pagalvokite, ką turite padaryti, o ką galima atidėti arba tiesiog nedaryti. Kiekvienam suplanuotam darbui reikia nustatyti konkretų laiką, kada jį atlikti;
- nesistenkite visko daryti vienas;
- sutelkite dėmesį į tą veiklą, kuria dabar užsiimate;
- pripažinkite savo trūkumus. Išmokite palankiai žiūrėti į save tokį, koks esate – su visais privalumais ir trūkumais;
- pažinkite save – suvokite, kokius resursus jūs turite ir suaktyvinkite tuos, kurie jums geriausiai gali padėti. Jeigu jus labai veikia malonūs kvapai, panaudokite šią savybę, kad atsipalaiduotumėte. Jeigu esate linkęs bendrauti, sąmoningai daugiau laiko praleiskite su pažįstamais ir pan.
- tobulėkite – ugdykite gerąsias būdo savybes. Kantrybė, atlidumas, pakanta, pagarba, dėkingumas ir meilė gydo sielą, padeda gyventi daroje su savimi, kitais žmonėmis;
- neišgyvenkite dėl tų dalykų, kurių asmeniškai negalite pakeisti;

- mankštinkitės: mankšta, sportas, pasivaikščiojimas, bėgiojimas ir daugelis kitų fiziškai aktyvių užsiėmimų yra natūraliausias būdas sustiprinti organizmą, nervų sistemą, pagerinti nuotaiką;
- juokaukite, teigiamai mąstykite (aiškus ir pozityvus mąstymas). Pozityvios mintys gimdo pozityvius veiksmus. Viena iš streso įveikimo paslapčių yra minčių ir proto valdymas. Reikia mokytis keisti neigiamą pokalbį su savimi daug pozityvesniu „vidiniu tekstu“;
- pasikalbėkite su draugu arba šeimos nariu (paramos ieškojimas ir teikimas). Daugeliui žmonių sunku įveikti stresą vieniems, todėl yra būtina ieškoti draugų ar kitų žmonių paramos. Kai sunku, reikalingas kitų supratimas, užuojauta, pagalba arba tiesiog išklausymas. Tai padeda išsivaduoti iš sunkių jausmų ir atrasti atsakymus į rūpimus klausimus. Stiprinant tarpusavio santykius ir bendravimo įgūdžius, tamprėja ryšiai su kitais žmonėmis;
- sureguliuokite gyvenimo stilių – subalansuokite mitybą, nevartokite centrinę nervų sistemą veikiančių medžiagų (nikotino, alkoholio), laikykitės darbo ir poilsio režimo;
- pakeiskite aplinką, paklauskite muzikos, kurkite regimuosius vaizdus, planuokite savo atostogas;
- pasimasažuokite, atpalaiduokite raumenis, įsivaizduokite ką nors malonaus, giliai kvėpuokite;
- išmokite žmonėms sakyti „ne“, jei jaučiatės per daug apkrautas. Nedarykite tu dalykų, kurie nėra ypatingai svarbūs. Galbūt jūs prisiimate daugiau atsakomybės, negu iš tikrųjų galite susidoroti. Jei kažkas prieštarauja, pateikite savo priežastis ir būkite pasirengęs išklaudyti ir siekti kompromiso.